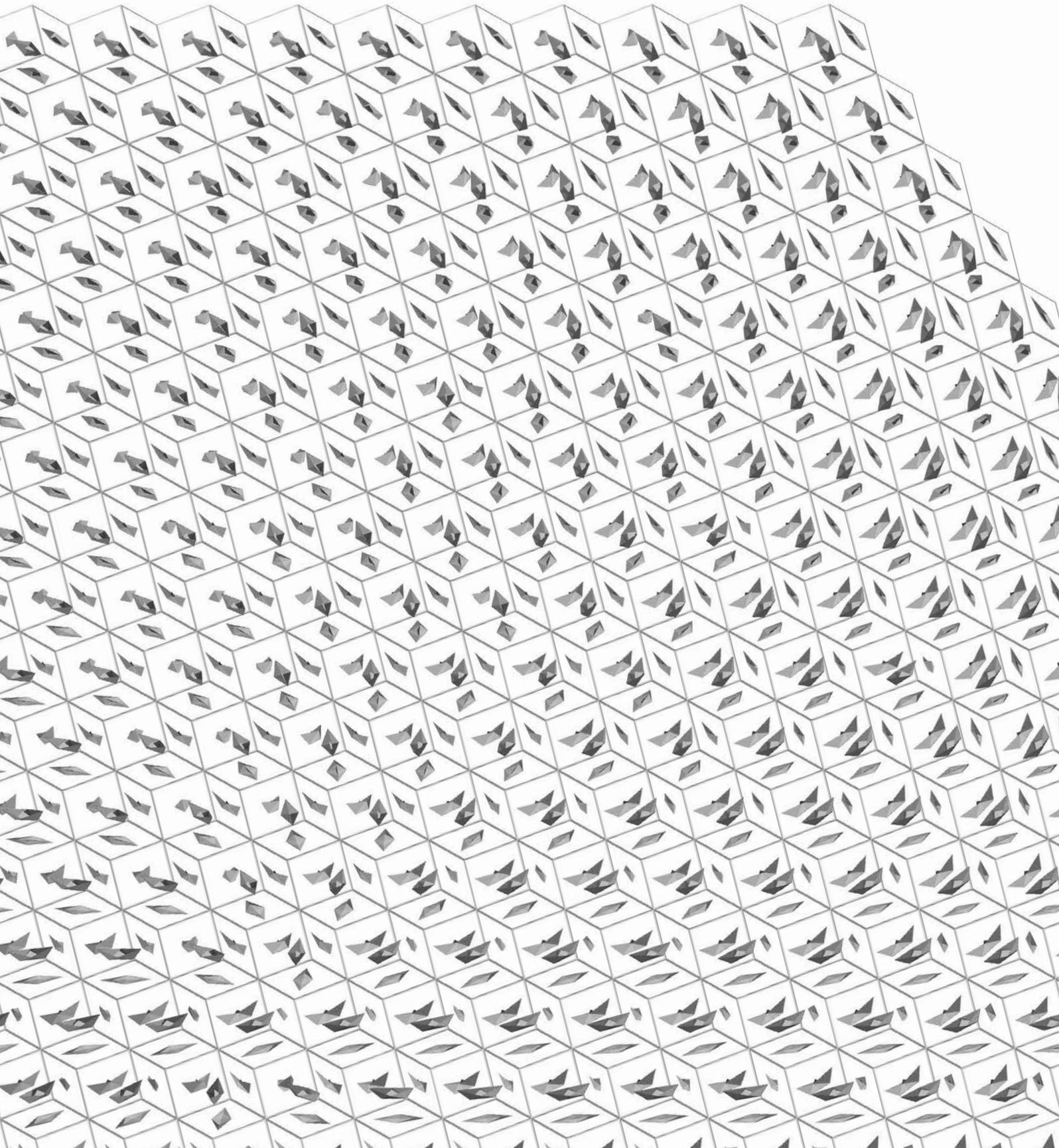

Mobile

JULI 2018

EDITORIAL	3
SELBSTORGANISATION	4
TWG ARLESHEIM	6
FERMEL	8
HAUS LEONHARD	10
WOHNHEIM SPEKTRUM	12
VILLA Mobile	14
DEPENDANCE	15
CANTINA MOBILE	16
WOHNCOACHING	17
PERSONELLE VERÄNDERUNGEN	20
SPENDERLISTE	22



Impressum

Herausgeber:

Mobile Basel
Dornacherstrasse 192
4053 Basel
T: 061 331 26 66
F: 061 331 27 42
kontakt@mobilebasel.ch
www.mobilebasel.ch

Redaktion:

Sandra Müller
Geschäftsstelle Mobile

Titelbilder:

Faltschiffchen-Flotte
Marko Schönenberger
TWG Arlesheim

Layout:

Afrika, Florian Jakober &
Michael Zehnder

Druck und Vertrieb:

Bürgerspital Basel
Grafisches Zentrum

Auflage:

1300 Stk.

Spenden:

PC 90-151645-2

EDITORIAL

Ich werde immer wieder gefragt, ob mir der Aufwand für das Präsidium von *Mobile* nicht zu viel sei. Oder mir wird für meine Arbeit von verschiedener Seite teilweise fast überschwänglich gedankt. Obwohl ich das Anerkennen meiner Tätigkeit durchaus schätze, ist mir dies dann manchmal fast peinlich. Ich sehe meinen Einsatz für *Mobile* als etwas Selbstverständliches an, denn auch für mich haben sich in allen Lebensphasen immer wieder Menschen eingesetzt und viele davon völlig uneigennützig.

Mein Einsatz ist für mich aber auch ein Gewinn:

- Über *Mobile* Basel habe ich Kontakt mit vielen netten und interessanten Menschen.
- Ich kann an vielen spannenden Entwicklungen und innovativen Projekten teilhaben.
- Die Arbeit ist eine Herausforderung und ich lerne immer wieder Neues.
- Als Pensionierter freue ich mich über diese Anregungen, um meinen Geist fit zu halten.

Gerne würden wir unseren Vorstand etwas vergrössern. Sind wir doch immer wieder froh um engagierte Menschen, die ihr spezielles Fachwissen und ihre persönliche und/oder berufliche Erfahrung einbringen. Hätten Sie Interesse, sich uns anzuschliessen? Wenn ja, dann freue ich mich über Ihre Kontaktaufnahme über f.zimmermann@mobilebasel.ch

Natürlich gibt es nicht nur den Vorstand, der den *Mobile*-Zug in Fahrt hält. Viel wichtiger sind alle unsere Mitarbeitenden. Mit ihrem Engagement und ihrem Mut bewältigen sie sogar die Transformationen unseres Betriebes in eine Organisation (fast) ohne Hierarchie. Lesen Sie dazu mehr in den folgenden Beiträgen. An dieser Stelle ein grosses Dankeschön an all unsere Mitarbeitenden, die diesen Effort geleistet haben.

Natürlich profitieren auch sie von diesen Veränderungen: sie können so in einem anregenden Milieu arbeiten und sich ihren eigenen Kompetenzen und Wünschen entsprechend an der Ausgestaltung ihrer Arbeit und ihres Betriebes aktiv beteiligen.

Wir danken allen Personen und Organisationen, die uns im letzten Jahr auf irgendeine Art unterstützt haben. Wir hoffen, dass wir auch in Zukunft auf Ihre Unterstützung zählen dürfen, denn nur dadurch werden viele Zusatzangebote, die unsere Bewohner*innen gerne nutzen, erst möglich.

Ein besonderer Dank geht an die kantonalen Fachstellen. Wir schätzen ihre kritische, aber stets wohlwollende Begleitung unserer Arbeit.

Danke auch allen Bewohner*innen und ihren Angehörigen für ihr Vertrauen in unsere Arbeit. Wir geben jeden Tag unser Bestes, damit sie sich wohl fühlen und Ihre nächsten Schritte angehen können.

Fredi Zimmermann
Präsident Verein *Mobile* Basel

SELBSTORGANISATION: DEN WEG WEITER GEHEN!

Ich durfte auch im 2017 die Entwicklung des Vereins *Mobile Basel* zur «Teal-Organisation» begleiten. Dabei bekam ich Einblick in die Veränderung aus Sicht der Geschäftsführung sowie der Mitarbeitenden und einzelner Teams.

Unter anderem lernte ich dabei auch das von *Mobile Basel* genutzte Qualitätsverfahren «Wege zur Qualität» kennen. Es entspricht in seinen Grundsätzen den

Haltungen, wie sie auch beim integral-evolutionären Denken, also der Teal-Organisation gelten. Selbstverwaltung, Eigenverantwortung der Beteiligten, Entscheidungs- und Handlungsfreiheit sowie finanzieller Ausgleich sind die wegweisenden Leitlinien – Prinzipien, die in den letzten Jahren bei *Mobile* immer stärker zum Tragen kamen. *Mobile Basel* erlebte ich schon in früheren Jahren als dezentral organisierten Verein, der gezielt unterstützende Kommunikations- und Informationstechnologie für eine gelingende Zusammenarbeit nutzte. Der Schritt hin zu einer Teal-Organisation war somit eine logische Konsequenz.

Noch wenige Organisationen haben den Schritt in Richtung Selbstorganisation gewagt. *Mobile Basel* hat sich für den Ansatz der «Teal Organization» von Frederic Laloux (2015) entschieden. Dieser Ansatz der Selbstorganisation führt den Weg der bisherigen Entwicklung von *Mobile Basel* am besten fort. Der Ansatz ermöglicht organisationale Strukturen, die Grundlagen schaffen, damit Mitarbeitende die Forderungen des Berufskodex der Sozialen Arbeit umsetzen können. In diesen wird als Ziel der Arbeit das selbstbestimmte Leben und die Partizipation in allen gesellschaftlichen Bereichen gefordert. Es wird die Achtung der Würde und eine Haltung, die auf Vertrauen und Wert-

schätzung beruht, gefordert (vgl. Berufskodex der Sozialen Arbeit, Schweiz). Dabei gehe ich davon aus, dass ein partizipatives, auf Ermächtigung setzendes Arbeitsbündnis mit den Klientinnen und Klienten gemäss den Grundsätzen des Berufskodex eine partizipative Führungskultur innerhalb der Organisation voraussetzt.



Um Strukturen zu verankern, müssen diese gelebt werden. Dazu finden bei *Mobile Basel* u.a. die «Global-Treffen» statt, bei denen sich die Mitarbeitenden alle sechs Wochen zu einer 3-stündigen Besprechung einfinden. Während des Treffens wird anhand der aktuellen Relevanz gearbeitet. Entschieden wird selten etwas, sondern eher diskutiert und für den späteren Entscheidungsprozess vorbereitet. Mich hat an diesen Treffen beeindruckt, wie sich die

Beteiligten auf Augenhöhe begegnen. In einer selbstführenden Organisation ist es wichtig, dass das gegenseitige Vertrauen immer wieder von Neuem durch offene Begegnungen und Erlebnisse gestärkt wird. Wird Vertrauen gegeben, umso einfacher wird es, auch schwierige Entscheidungen zu treffen.

Hierarchie besteht weiterhin im *Mobile*, aber sie ist nun nicht mehr an starre Funktionen gebunden, sondern bildet sich aufgrund von Rollen. Wer sich für das Bearbeiten eines Themas entscheidet, erhält über eine gewisse Zeit die Macht, um dieses zu bearbeiten. Einfluss und Macht sind so fachlich oder situativ begründet und verändern sich wieder. Einer der herausforderungsreichsten Prozesse war die Aushandlung eines angemessenen Lohnsystems, das der neuen, veränderten Grundhaltung besser entspricht. Ein sehr heikles Thema mit hohem Machtpotenzial. Im früheren Verständnis der Führung hätte die Geschäftsleitung einen Vorschlag erarbeitet und dann dem Vorstand zur Bewilligung vorgelegt. In der aktuellen Situation wurde eine Arbeitsgruppe gebildet, die ein neues, dem Leitbild des *Mobile Basel* und den Grundlagen der Selbstorganisation entsprechendes Vergütungssystem entwickelte.

Dieses wurde den Mitarbeitenden auf der Online-Plattform und beim Global-Treff vorgestellt. Der Entscheid über das neue Lohnsystem sollte nach dem Konsentverfahren sowie dem konsultativen Einzelentscheid, typische Entscheidungsverfahren in der Selbstorganisation, getroffen werden. Das bedeutet, dass alle über das neue System informiert wurden und sich bei schweren Bedenken dagegen aussprechen konnten. Das war für alle völlig neu. Obwohl Mobile schon zuvor wenig straffe Hierarchie gelebt hatte, war es doch für viele nicht einfach, sich selbstbewusst im Online-Diskurs zu positionieren oder das offensive Verhalten anderer vorbehaltlos anzunehmen. Es gab wohl aufgrund des Themas Momente, in denen der Ruf nach Autorität zu spüren war, explizit eingefordert wurde eine hierarchische Entscheidung aber von niemandem. Schliesslich wurde es ruhiger, bis keine Einwände und neuen Entscheide mehr kamen. Dadurch entstand ein der aktuellen Situation angemessenes Lohnkonzept.

In der Selbstorganisation ist möglichst hohe Transparenz in Bezug auf Informationen wichtig. Bei Mobile wurde dies dadurch gelöst, dass die interne, webbasierte Kommunikationsplattform den eigenen Ansprüchen entsprechend programmiert wurde. Auf dieser Plattform, überall online verfügbar, werden alle übergeordneten, also nicht abteilungsspezifischen Geschäfte und Prozesse dokumentiert, mit dem Anspruch der vollen Nachvollziehbarkeit und dem garantierten Archivzugang. Innovationen, Einwände, Problemlösungen, Ergänzungen etc. werden strukturiert formuliert und auf der Plattform gepostet. Alle Mitarbeitenden entscheiden selbst, in welcher Weise sie auf einen solchen Post Einfluss nehmen und wie sie teilhaben wollen. Durch Selbstführung, Eigenverantwortung und Interesse findet eine natürliche Form der Einflussnahme statt. Den Lead übernimmt die Person, die den Post hochlädt. Der Erfolg der Umsetzung liegt denn auch voll in ihren Händen.

Wie trifft man in der Selbstorganisation Entscheidungen? In den Teams von Mobile Basel ist es meist über das Konsentverfahren: jemand bringt einen Vorschlag zur Lösung einer Frage ein, die anderen Anwesenden akzeptieren den Vorschlag oder müssen begründen, weshalb sie gegen diesen sind. Einwände müssen schwerwiegend sein,

sonst gilt der Entscheid. Ein sehr effizientes Verfahren mit einigen Tücken. Man muss lernen, klare Entscheide zu formulieren, es muss Einigkeit bestehen, was «schwerwiegend» heisst, Vertrauen ist gefordert sowie eine gewisse Leichtigkeit, es mit einem Entscheid einfach mal zu versuchen. Ein Thema ein weiteres Mal aufzunehmen, liegt allen Mitarbeitenden offen, sofern sie bereit sind, dafür den Lead zu übernehmen.

Ich wünsche allen Mitarbeitenden von Mobile Basel weiterhin Energie bei der Umsetzung der Selbstorganisation. Diese muss immer wieder daran gemessen werden, ob sie den Klientinnen und Klienten Nutzen bringt. Der Weg zur Selbstbestimmung wird auch zukünftig im Zentrum des Hilfsprozesses von Mobile Basel stehen. Kooperation und ein partnerschaftliches Miteinander sind gefordert. Folglich werden sich die Grenzen zwischen Experten (Fachpersonen) und Klientel (Hilfe suchende Personen) kontinuierlich auflösen.

Dieser Text basiert auf dem Artikel «Von Orange zu Türkis: Herausforderungen für die Führung beim organisationalen Wandel zu einer integral-evolutionären Organisation», der erscheinen wird im Sammelband «Führen in der Sozial- und Gesundheitswirtschaft: neue Organisations- und Denkmodelle, Marlies W. Fröse, Beate Naake und Maik Arnold, Springer Verlag, 2018

Dr. phil. Urs Kaegi, Dozent Fachhochschule Nordwestschweiz FHNW, Hochschule für Soziale Arbeit, Institut Sozialplanung, Organisationaler Wandel und Stadtentwicklung ISOS

Die <Produktivität der Störung>

Der kleine Urs sitzt mit seinen Eltern am Frühstückstisch.
Plötzlich fragt er «wo isch d` Komfi ?»
Die Eltern sind überwältigt: «Ursli, du kasch jo rede, wieso häsch du all die Jahr kei einzigs Wörtli gseit?»
Ursli: «Es isch jo bis hüt alles uff`em Tisch gsi!»

Ein guter Witz, um Eltern zu verdeutlichen, dass es für die Entwicklung ihrer Kinder nötig ist, ihre «reibungslose» Welt zu stören. Wo aber liegt die Grenze zwischen produktiver (entwicklungs- und anpassungsfördernder) Störung und der, die das Kind in seinen Möglichkeiten überfordert, schwächt, lähmt?

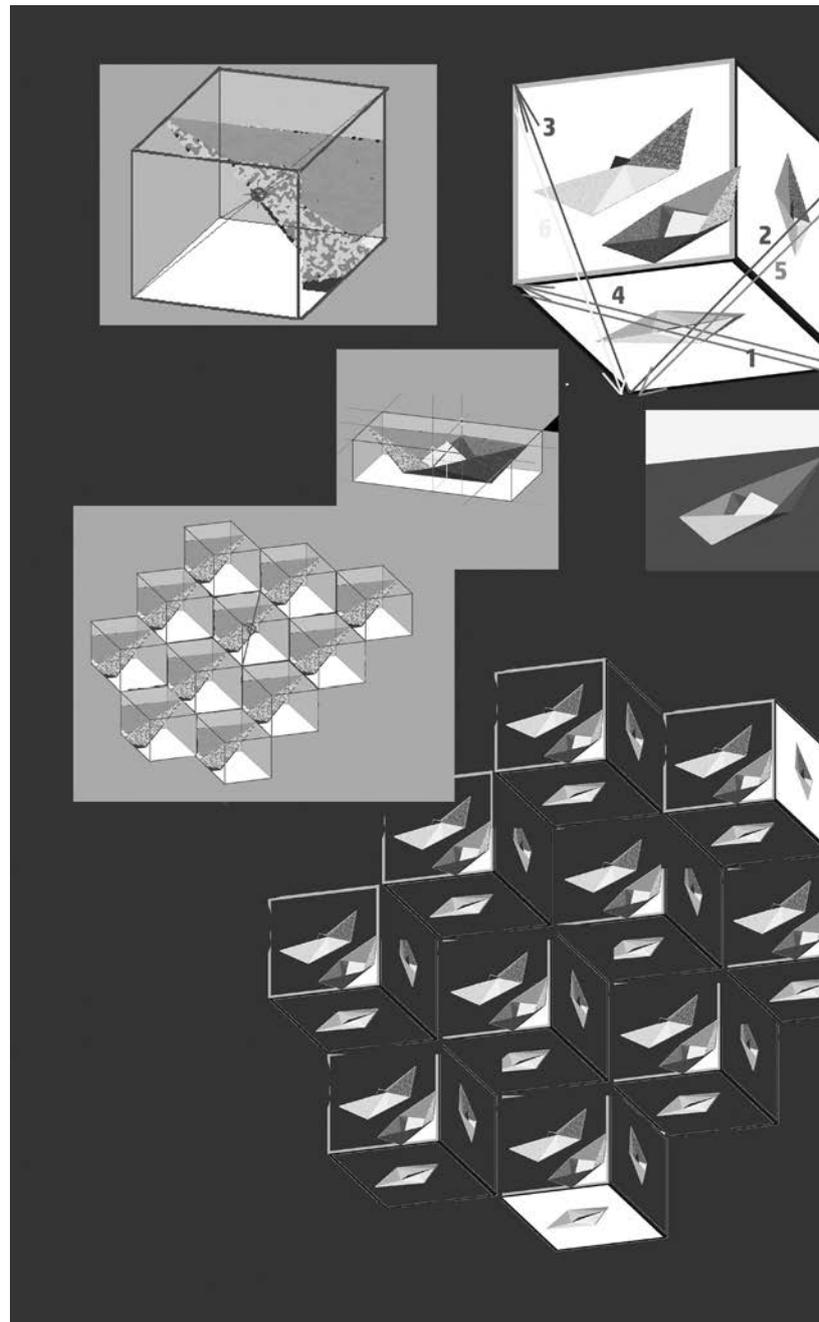
Wir haben es im Berufsalltag unserer Institution mit Menschen zu tun, die ein Zuviel an lähmenden Störungen erlebt haben. Aus der Vergangenheit kennen wir die Versuchung, alleine den Eltern (meist der Mutter) die Schuld dafür zu geben. Denken wir aber daran, wie hoch-komplex Entwicklungsprozesse sind, kommen wir von einer (oft unproduktiven) Schuldsicht zu einem Versuch, Zusammenhänge zu verstehen, um noch mehr lähmender Störung entgegen zu wirken.

Die Bewohnenden der TWG beschreiben ihr Erleben in der Gesellschaft meist als ohnmächtig, verwirrend, angstvoll, hilflos, sinnlos, einsam... Mit diesem Grundgefühl in unserer schnellen, extrem komplexen Gesellschaft zu leben, ist ein hartes Schicksal und manchmal reicht die Kraft gerade noch zum Überleben. Der Weg in die IV bedeutet unseren Bewohnenden oftmals Erleichterung, aus dem Leistungsdruck entlastet zu sein, andererseits aber auch ein beschämendes Gefühl, nicht als vollwertige Personen in diese Gesellschaft zu passen. Sie hegen ein tiefes Bedürfnis an gesellschaftlicher Teilhabe, Anerkennung und Entwicklung – sowohl im Bereich der Leistung, als auch in dem der sozialen Beziehungen.

Wir als Team fühlen uns in der Verantwortung, ein geschütztes und gleichzeitig förderndes (nicht störungsfreies) Umfeld zu schaffen, um Entwicklung zu ermöglichen.

Wie kann das gelingen? Diese Frage beschäftigt uns als Team bei jeder/m einzelnen Bewohnenden immer wieder – allgemeingültige Rezepte gibt es keine.

Nun sind wir jedoch als Institution ebenfalls Störungen ausgesetzt: über einen gewissen Zeitraum Unterbelegung unserer Plätze, Sparmassnahmen, Verordnungen des Kantons oder des Bundes, Umstrukturierungen, etc.



Bauanleitung für die Umschlagsseite von Marko Schönenberger

Störungen, die das Team als Fachpersonen betreffen, sind eine grosse Herausforderung, da unsere Bewohnenden, ein hochsensibles Gespür für Spannungen besitzen. Aus diesem Grund müssen wir uns in Zeiten institutioneller Störungen immer wieder damit beschäftigen, wie wir als Personen eigene Ängste, Sorgen, vielleicht auch Ärgernisse überwinden und entwicklungsfördernd gestalten können.

Gleichzeitig müssen wir uns auch damit versöhnen, dass wir nicht perfekt sind, Fehler machen. Mehr noch, wir müssen die Vorstellung von fehlervermeidender Arbeit aufgeben, zugunsten der Entwicklung einer lebendigen Professionalität - als ein nie endender Lernprozess.

Das Jahr 2017 war für die TWG unter anderem ein Jahr der <Störungen>.

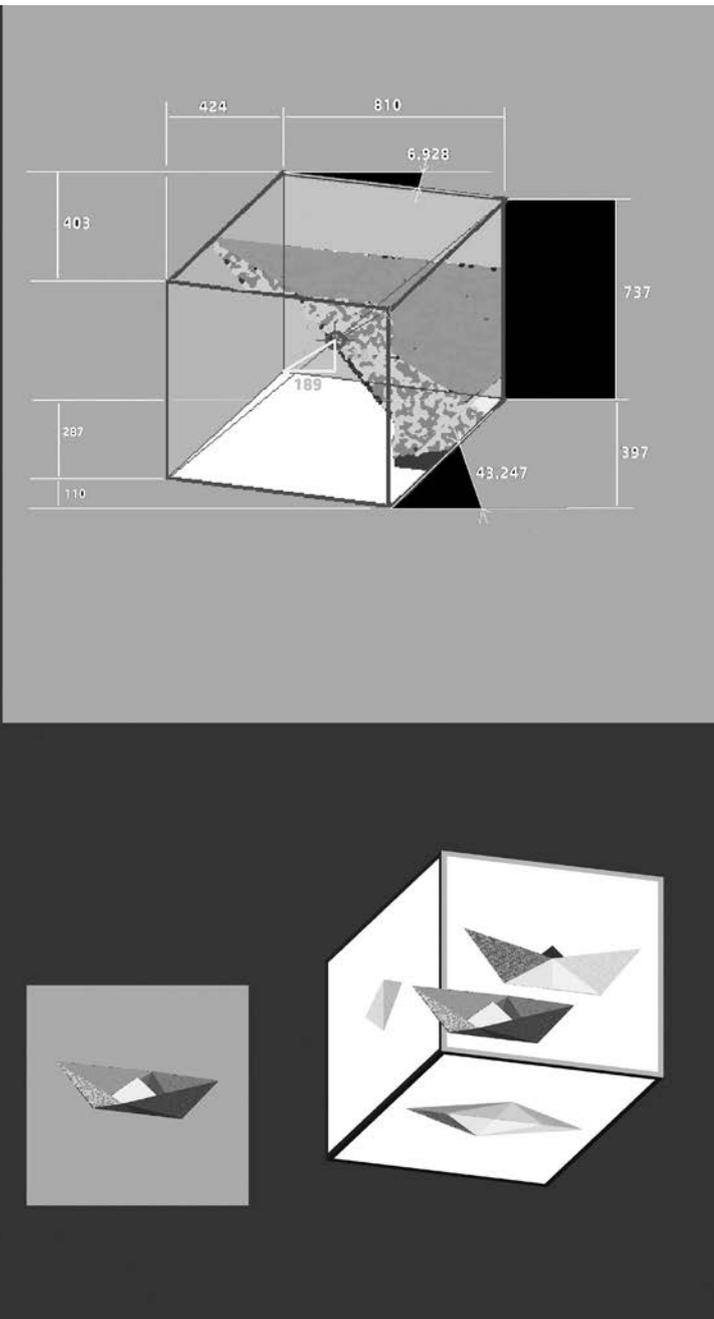
Neben unserem Dauerthema <Belegung> und der zunehmend aufwändiger werdenden Pflege der alten Liegenschaft, beschäftigte uns auch die neue Organisationsform teal nach Frédéric Laloux. In der Selbstführung als Team sahen wir wenig Schwierigkeiten - dies war seit jeher unsere Organisationsform. Von der Entscheidungsfindung per Konsens auf diejenige per Konsent umzusatteln, stellte und stellt uns aber immer wieder vor eine Herausforderung.

Wir sind daran, dies an konkreten Aufgaben zu üben: Abendessen mit regelmässigen Kochkursen, Ferienorganisation, Akquisition...

Die Lohndebatte im Sommer brachte uns schliesslich an persönliche Grenzen mit grosser Verunsicherung bis hin zu Zukunftssängsten und der Frage: wie weiter? Es wurde uns hierbei deutlich, wie sehr wir plötzlich in Zuversicht und Vertrauen irritiert waren. Wir waren nicht nur als fachliche Profis, sondern auch als <ganze Personen> herausgefordert.

Der darauffolgende Prozess auf der internen Kommunikations-Plattform und insbesondere die stattfindenden Globaltreffen waren extrem wichtig und zeigten, dass Wortmeldungen wirklich gehört werden, und jeder Einzelne etwas bewirken kann. Die <Störung> konnte überwunden, Vertrauen wiedergewonnen werden. Wir haben als Team und Einzelpersonen den Eindruck, gestärkt aus dieser Situation herausgegangen zu sein. Das macht uns auch stolz auf die Organisation, der wir angehören!

Text: Ruth Schneider
TWG Arlesheim



Es gibt keine Botschaft in dieser Geschichte.
Es ist kein Glückskeks, es ist eine Geschichte...
...aber dafür ist sie wahr.

Poetry Slam:
Evolutionäre
Revolution



Unser Zivi Luca Piazzalonga hielt die Weihnachtsgesellschaft im Fermel als mengenregulativer Wein-Engel auf Trab - oder war es gerade umgekehrt?

Erinnern heisst Vergewegenwärtigen des Einstigen und ist zugleich doch auch ein «In-die-Ferne-rücken» des Gewesenen. Besinnen wir uns doch zurück in das Jahre 2016, vor der grossen Revolution, vor dem Beben der dazumal so unbedeutenden Institution.

Um die Gesellschaft lebendig zu halten, braucht es eine in Bewegung bleibende Empörung, dachte sich der Monarch und schliff an seiner Verschwörung. Die Macht sei mit ihm, die Verantwortung in seinen Händen, weiter ging es freilich in seinen vier Wänden.

Von der Macht der Gewohnheit liessen wir uns leiten, während der Gebieter beschloss, auf anderen Wellen zu reiten. Auf und ab und hin und her war er gerissen, doch seit Beginn an in die neue Theorie verbissen.

Alter ego zweifle nicht, alter ego geh voran,
alter ego lass dich nicht verwirren,
stell Ängste und Bedenken hinten an.

Unterschiedliche Lebensweisen erfordern andersgeartete Konzepte von Führung, eröffnete er die Rede - mit Rührung. Sinnerfüllende Arbeit soll uns motivieren, Mächte uns nicht mehr blockieren. Wachstumsbesessenheit wird im Keime erstickt, Wegsuchende auf den Pfad geschickt.

Nachdenken steht auch für das Klären einer Tradition, das Überprüfen einer Reputation.

Es ist das Weiterdenken einer Idee, die immer wieder neue Fragen aufrollt, auch wenn ihr lieber Antworten wollt. Es ist das hartnäckige Innehalten der äusseren Gewalten, welches uns immer wieder bremst, der Grund warum du dich vielleicht hemmst.

Alter ego zweifle nicht, alter ego geh voran, alter ego lass dich nicht verwirren, stell Ängste und Bedenken hinten an.

Selbstführung hiess das Zauberwort, die Kompetenzen waren schon lange vor Ort. Unsere Weltansicht ganzheitlich und entwicklungsorientiert, eine Organisation top motiviert. Gemeinsam begann die Selbstverwirklichung in einer grossen globalen Sitzung.

Im autonomen Staate könnte mehr getrunken werden, so riefen die grossen Herden. Unbekanntes erzielt Widerstand, es bringt uns schier an den Rand. Doch wir weichen nicht ab von unserem Wege, planen neue Projekte und eine grosse Rede.

Zu einem Ganzen dazugehörend und es erst zu dem machend, was es ist, bedeutet integral, ist das nicht genial? Wir läuten ein neues Zeitalter ein, weg vom gewöhnlichen Verein - hin zu evolutionär integral, die Meinung anderer - egal.

Alter ego zweifle nicht, alter ego geh voran, alter ego lass dich nicht verwirren, stell Ängste und Bedenken hinten an.

Wer es wagt, selbst zu denken, der wird auch selber handeln, kann in seiner Art und Weise, Hilfe in Unterstützung umwandeln. Kann sich und sein Selbst einbringen, ohne um Echtheit zu ringen. Ohne auch nur einen Finger zu rühren, sieht man sich ein ganzes Team führen.

Mit der uns übergebenen Entscheidungsmacht gestalten wir eifrig neue Wirkungsräume, klettern dabei über hohe Zäune. Das «Kein-Einwand-Prinzip», auch Konsent genannt, wird in Sitzungen für Beschlüsse angewandt. Erneuerungen werden ganz plötzlich in die Hand genommen, alte Zöpfe nicht mehr übernommen.

Der Konsent ist in Wahrheit die Macht des Argumentes und nicht die Macht der Mehrheit, deshalb ist die Entscheidungs-

findung ganz von Abstimmungen befreit. Herrschaftshierarchien werden zu projektbezogenen Hierarchien abgewandelt, damit auch ein jeder sich traut und handelt.

Alter ego schön hattest du Mut, neuer ego, schön dich zu sehen, wir werden noch einige Meilensteine zusammen begehen.

Eine kooperative Prozessgestaltung bietet die neue Grundlage für unsere Bewohnerschaft, uns kostet es zurzeit noch etwas Überzeugungskraft. Entscheidungen selbst zu treffen, und sein Leben partizipativ zu gestalten, sind ganz plötzlich andere Gewalten. Rahmenbedingungen werden neu ausgerichtet, Interessen von einer anderen Seite gewichtet.

Nicht nur die Teamebene soll ohne Chef fungieren, auch die Bewohnerschaft soll nicht nur parieren. Sie sollen sich auf Augenhöhe erheben, ohne dabei zu schweben, wir dabei etwas entgegenkommen, ohne uns zu verkommen. Wichtig ist es, die Balance zu halten zwischen Schalten und Walten.

Mitbestimmen und für seine Bedürfnisse eintreten, in einer Gemeinschaft den eigenen Weg gehen. Sich mit seinen Mitbewohner/-innen auseinandersetzen, keine Hausregeln verletzen. Mit der neuen Aufgabe gefordert, zum Herr über sich selbst beordert. Die Konsequenzen werden dabei manchmal übersehen, doch lass uns gemeinsam lernend vorangehen.

Das war die Geschichte von der Verwandlung einer Organisation, von unbedeutend zu einer Sensation. Weiter begehen wir einen gemeinsamen Weg, evolutionär und integral, einfach genial!

Stephanie Bislin
Fermel

HAUS LEONHARD

Ein Jahr Teal – wie geht es dem Haus Leonhard?

Nun liegt es hinter uns, das erste Jahr, in dem wir in neuer Organisationsform arbeiten. Es war ein spannendes, aufreibendes, vielseitiges und intensives Jahr, das wir im Haus Leonhard durchlebt haben. Natürlich hat dies nicht alleine mit «Teal» zu tun, sondern auch mit unserer täglichen Arbeit, die uns immer wieder herausfordert, anstrengt und, daran hat sich im vergangenen Jahr nicht im mindesten etwas verändert, begeistert! Als Aussenstehende/r ist es vielleicht nicht leicht, sich die Arbeit in einer solchen Organisationsstruktur vorzustellen. Ich möchte die Vorstellung in diesem Text gerne etwas greifbarer machen und Ihnen meine Sicht auf das vergangene Jahr schildern.

Als ich vor gut einem Jahr wieder zu Mobile Basel und zum Haus Leonhard gestossen bin, hatte das erste Jahr «Teal» gerade begonnen. Ich verliess Mobile im August vor 2.5 Jahren als Vorpraktikantin und kam als Betreuerin in einem 40% Pensum wieder zurück. Ich stand und stehe dem Thema Selbstführung sehr offen gegenüber und noch immer bin ich von dem Ansatz begeistert. Bei meinem Wiedereinstieg bei Mobile habe ich mich gefragt, was «Teal» wohl verändert. Im vergangenen Jahr habe ich festgestellt, dass diese Fragestellung nicht ganz richtig war und ist. Die Frage ist mehr: Was verändern wir als Team unter den neuen Voraussetzungen und was verändert sich dann durch das neu benutzte Instrument. Und tatsächlich ist dies keine Frage, die sich schnell oder gar im Voraus beantworten lässt. In der Selbstführung ist alles offen und Jede von uns muss sich als ihre eigene Chefin beweisen. Denn es ist nicht so, dass es keinen Chef mehr gibt, vielmehr ist es so, dass es plötzlich nur noch Chefs gibt. Jede ist in ihrem Handeln vollumfänglich verantwortlich und das «Backup» Hausleitung fällt weg.

Unsere Bewohnerinnen haben wir erst spät über diesen betrieblichen Szenenwechsel informiert; erst nach dem wir etwas Fuss

gefasst und uns gefestigt hatten. Allfällige Unsicherheiten wollten wir nicht spürbar machen und erst recht nicht weitergeben. Die Reaktionen der Klientinnen waren unterschiedlich. Von dezentem Desinteresse bis hin zu begeisterten Gratulationen dafür, dass wir nun alle einen Chefposten bekommen haben, war alles dabei.

Noch wichtiger als die Kommunikation an unsere Klientinnen war uns, das Wohl der Bewohnerinnen in keiner Weise anzutasten. In Teamdiskussionen rund um Vorgehensweisen, Konsens versus Konsent, Ideen, Optimierungsvorschläge, usw. haben wir uns immer wieder auf das Wichtigste bei unserer Arbeit zurückbesonnen: darauf, dass alles, was wir tun im Sinne und zum Wohle der Klientinnen geschieht. Und tatsächlich habe ich das zeitweise als Balanceakt empfunden, der uns alle herausgefordert hat. Die Debatte um das neue, an die «Teal Organisation» angepasste Lohnmodell hat nicht nur bei uns im Team hohe Wellen geschlagen. Die Lohndebatte stellte wohl für die meisten die erste grosse Herausforderung dar.

Was hat uns die Lohndiskussion gezeigt? Wir wollten das Fünferli und das Weggli, im wahrsten Sinne des Wortes und zwar für alle Beteiligten. Das ist die Problematik unterm Strich: alle wollen mehr Lohn aber niemand soll weniger bekommen. Das ist selbstverständlich das Herz, das hier spricht. Aber dieses ganz zu überstimmen fiel schwer und ist sicher der Einen oder Anderen von uns nicht gelungen.

Der Diskurs über den Lohn und die Art und Weise wie wir alle darüber debattiert und entschieden haben, steckt uns teilweise noch in den Knochen und ich denke mir, dass es noch eine Weile dauern könnte, bis wir uns vollends an die neuen Situationen gewöhnt haben.

Was uns bei der Lohndiskussion klar wurde: welche Ausbildung jemand gemacht hat, welche Erfahrungen jemand in seinem Rucksack hat, wie viele Weiterbildungen jemand absolviert hat, wie viel Führungserfahrung und -geschick jemand mitbringt, all das spiegelt sich nicht mehr in gleich hohem Masse im Lohn wider. Und dieser Gedanke ist uns schwergefallen. Nicht nur für uns persönlich, sondern auch solidarisch für andere.

Ich glaube, dass es sich bei diesen Denkschemen um solche handelt, die uns schon seit Jahren, wahrscheinlich schon eine ganze berufliche Laufbahn lang begleiten. Und solche Denkmuster zu durchbrechen tut gut. Aber es braucht auch Zeit. Mehr als ein Jahr, wahrscheinlich sogar noch länger.

Das Haus Leonhard ist umgeben von einer ganz speziellen Aura. Das Leben im «Leo» schwingt auf einer ganz eigenen Frequenz und alle Vorgänge haben ihr eigenes Tempo. Und immer wieder stellen wir fest, wie wichtig es ist, in unserem eigenen Tempo zu gehen, in stürmischen wie in ruhigen Zeiten. Und dieses Tempo definieren wir im Team stets aufs Neue. In der Gesamtmobile-Organisation hat dieses und auch jedes andere Tempo seinen Platz. Das ist ein Wert von Mobile, der mir schon vor «Teal» aufgefallen ist, und es ist ein Wert, der in etwas veränderter Form geblieben ist. Unsere Individualität hat noch mehr Farben zur Verfügung bekommen und unser Handlungsspielraum ist noch um ein Vielfaches grösser geworden. Das kann Fluch und Segen zugleich bedeuten.

«Teal» eröffnet uns mehr Möglichkeiten, aber jede Einzelne braucht auch ein dickeres Fell und breitere Schultern.

Jetzt ist ein Jahr vergangen und ich finde, dass wir, Kopf gerade, ziemlich souverän über das Seil «Selbstführung» balancieren. Es ist uns in unserem Team gelungen, auch in Krisensituationen darauf zu vertrauen, dass wir verantwortungsbewusst handeln, ohne uns von den vielen Änderungen um uns herum ablenken zu lassen.

Giglia von Laer
Haus Leonhard



Nach einem Jahr kann ich aus meiner persönlichen Warte sagen, dass wir gelernt haben, die Vorzüge von «Teal» zu sehen und wir haben begriffen, dass wir frei sind, uns alles exakt so zu gestalten, wie wir es möchten. So sind wir allesamt unbeschwerter geworden. Wir probieren mehr aus, lassen uns schneller auf Ideen ein, sind in unseren Ideen beschwingter und mutiger geworden. Das führt zu Entscheidungen, die in der alltäglichen Arbeit beflügeln und befreien. Aber wie ringen wir auch manchmal mit uns selbst. Wie schwierig es doch sein kann, den Satz zu sagen «wenn also niemand nachweisen kann, dass meine Idee hier und jetzt schadet, dann setze ich die jetzt um».

HAUS SPEKTRUM

Spektrum 2017...
Cheflos glücklich

Nicht, dass wir im Jahr 2016 etwas gegen unsere Hausleitung gehabt hätten, aber sich offiziell selbst führen zu dürfen, fühlt sich grossartig an. Als Team standen wir ab der ersten Minute hinter dem Wechsel zur Tealorganisation und versuchten heraus zu finden, was sich denn jetzt verändern würde. Da Lukas Ahr, unser ehemaliger Chef, gar kein Chef im klassischen Sinne war, änderte sich in dieser Beziehung nichts. Schon vorher sind wir mit einer ressourcenorientierten Arbeitsgestaltung äusserst gut gefahren und das ganze Spektrum Team war und ist immer noch glücklich darüber.

Für uns alle ist es sehr erfüllend, die anstehende Arbeit nach unseren persönlichen Vorlieben gestalten zu können. Auch die Arbeitszeitplanung funktioniert nach diesem Prinzip. Nachdem wir die früheren, fixen Dienstzeiten überprüft hatten, stellten wir uns die Frage, für wen diese Arbeitszeiten überhaupt eingerichtet wurden und wie sinnvoll die daran gekoppelten Aufgaben waren. Da wir eine sinnstiftende Zusammenarbeit anstreben und gleichzeitig das Konzept der funktionalen Gesundheit (vgl. *Mobilezeitung* 2017) implementieren, stellten wir fest, dass unbedingt mehr Individualität auf allen verschiedenen Ebenen nötig wird. Im Gespräch mit den Bewohnenden wurde klar, dass täglich folgende vier Präsenzzeiten des Begleitteams sinnvoll und erwünscht sind – um 07:00h, um 20:00h, während des Mittagessens und während des Abendessens. Die restliche Arbeitszeit richtet sich nach den stetig wechselnden Bedürfnissen, Wünschen und Ansprüchen, wie zum Beispiel Begleitungen zum Erleben bedeutsamer Erfahrungen. Daraus resultiert, dass wir jeweils einen leeren Arbeitsplan eigenverantwortlich und unter Berücksichtigung der aufgeführten Faktoren, aber auch den eigenen Vorlieben entsprechend ausfüllen.



Cheflos glücklich und für jeden Spass zu haben – das Team des Wohnheim Spektrum

Im Rahmen der Team-Diskussion zum Inhalt unseres Beitrags in dieser *Mobilezeitung* fielen zum Thema «Ein Jahr unterwegs als Tealorganisation» folgende Stichworte:

- Ähnlichkeit zum Blockchain-Verfahren: Transparenz (z.B. eine für alle einsehbare Lohntabelle), Nachvollziehbarkeit der Tätigkeiten innerhalb *Mobile Basel* (Confluence als online Informations- und Arbeitsplattform), Dezentralisierung
- Confluence als Herausforderung: Wir befinden uns immer noch in der Lernphase, dieses Tool als handlungsleitendes Instrument optimal nutzen zu können.
- Lohnschock: Die Einführung des neuen Lohnsystems führte teils zu Existenzangst. Diese wich jedoch nach kurzer Zeit der Erkenntnis, dass sich der eingeschlagene Weg auch mit weniger Einkommen zu verfolgen lohnt.
- Jede/jeder bringt das ein, was sie/er gut kann. Es müssen nicht alle Alles können.
- Die neue Organisationsform unterstützt und verbindet das Teilhabekonzept (funktionale Gesundheit) und ist auch mit unserem Qualitätsverfahren Wege zur Qualität problemlos verknüpfbar.
- Wertschöpfung, wertfrei, Mehrwert

Viel wichtiger und spannender als die Teamwahrnehmung erscheint uns aber, wie die

Bewohnenden den Wandel zur selbstführenden Organisation wahrgenommen haben.

Hinsichtlich der Veränderungen führten wir mit unseren Bewohnenden Interviews unter Zuhilfenahme der folgenden Fragen:

- Jetzt sind es bald 1,5 Jahre seit wir ins Gundeli umgezogen sind. Gab es seit dem Umzug Veränderungen für dich? Welche?
- Ihr habt vielleicht mitbekommen, dass Mobile als Ganzes eine grosse Veränderung gemacht hat. Es gibt seit einem Jahr keine Chefs mehr, nirgends. Merkst du etwas davon?
- Viele Menschen behaupten, dass es ohne Chef nicht geht. Sie glauben, dass dann das Chaos ausbricht. Wie siehst du das? Ist das im Spektrum so?
- Wenn du plötzlich Chef oder Chefin wärst..., was würdest du zuerst machen?

BewohnerIn 1

Jeder ist sein eigener Chef.
Es braucht keinen Chef, solange alle zusammen reden können.
Es gibt Aufgaben, welche sich die einzelnen aussuchen und für welche sie Verantwortung übernehmen. Sie arbeiten unabhängig voneinander daran, jeder weiss was zu tun ist und sie besprechen dann 1-2 wöchentlich ihre Arbeit miteinander.

BewohnerIn 2

Verändert hat sich, dass das Team den Bewohnenden mehr Vertrauen und Freiheiten gibt.
Ich merke, dass alle Chefs sind. Ich kann jeden ansprechen.
Alle sind Chefs, das ist gut.
Als Chefin würde ich den Arbeitsplan machen und schauen, dass jeder 8h max. arbeitet.

BewohnerIn 3

Das Personal hat sich verändert. Es hat sich positiv verändert. Es ist lockerer ohne Chef und ohne Chef geht's auch.
Als Chef würde ich schauen, dass es allen gut geht, und dass man sich gut verständigen kann.

BewohnerIn 4

Die Veränderungen sind zum Guten. Es ist moderner und offener.
Ja ich merke, dass es keinen Chef mehr gibt. Jetzt sind alle Ansprechpartner.
Als Chef würde ich allen den gleichen Lohn und Ferien geben.
Ich würde alle gleich behandeln.

BewohnerIn 5

Veränderungen: Ich mache mehr Geschirr, das finde ich gut. Es gibt nicht mehr so viele Hausversammlungen. Der Arbeitsweg ist länger. Es sind neue Mitbewohner da.
Ohne Chef gleichwohl Achtsamkeit.
Als Chefin würde ich die Leute zum Kochen animieren.
Ich finde es in Ordnung so wie es ist.

BewohnerIn 6

Das neue Wohnhaus ist wunderschön eingerichtet und wunderschön gelegen. Das Personal ist sehr freundlich. Die Mitbewohner sind auch sehr freundlich.
Ich finde es gut, dass alle gleich sind.
Wenn ich viel Geld hätte, würde ich allen einen «Batzen» geben. Ich will kein Chef sein. Aber wenn, dann würde ich alle gleich behandeln.

Daniel Hug
Wohnheim Spektrum

VILLA MOBILE

Unsere Erfahrungen als Betrieb einer Teal Organization

Seit der Umstellung auf die Selbstführung läuft vieles anders und doch sehr ähnlich wie schon immer.

Viele von uns waren anfangs skeptisch, was die Zukunft mit dieser Wandlung bringen soll. Einige fühlten sich in die 70ties versetzt, zurück in die Basisdemokratien mit den ewig langen Diskussionen, andere waren einfach verunsichert, weil sie sich nicht so recht vorstellen

konnten, wie denn ein Betrieb laufen sollte so ganz ohne «Chef»?!

Von der Grundstimmung her waren wir jedoch gespannt auf diesen Schritt und diesen Wandel, was sicherlich damit zu tun hatte, dass es bei uns genau zu diesem Zeitpunkt schon einen sehr prägenden Wechsel gab. Der ehemalige Wohnheimleiter war eben in Pension gegangen, da kam er uns auch ein wenig recht, dieser neue Wind.

Das Team in der Villa Mobile war absolut motiviert, diesen neuen Schritt zu gehen, man könnte vielleicht sogar sagen, anfangs sogar euphorisch! Ein sehr beeindruckender Moment für das ganze Team war unsere erste Retraite Ende 2016, da fingen wir das erste Mal an, neue Grundsteine für den Wandel zu setzen.

Wir sassen alle zusammen an einem Tisch, all die neuen Ressorts aufgelistet. Nun ging es um die Verteilung. Ich denke, das Villateam wird bei diesem Gedanken schmunzeln. Wir verteilten die neu entstandenen Ressorts ohne grosse Diskussionen, hakten ein Ressort nach dem anderen ab. Es war ein spannender und wohltuender Prozess, der uns als Team auf dem Weg hin zur Selbstführung sehr bestärkte.

Seit dieser Retraite ist einige Zeit vergangen. Vieles ist schon gefestigt wie die Ressortar-

beit, anderes muss noch optimiert werden, wiederum andere Sachen sitzen noch gar nicht, wie zum Beispiel der wöchentliche Blick auf die webbasierte Mobile-interne Kommunikationsplattform Confluence. Aber



wir bleiben weiterhin kritisch mit uns und unserer Arbeit, was uns stetig vorwärts bringt. Neu ist bestimmt, dass nun auch wirklich jede/r Einzelne die Verantwortung fürs Ganze trägt, da es ja keinen «Chef» mehr gibt, der irgendwas abfängt. Auch ist der administrative Aufwand für das einzelne Teammitglied deutlich mehr geworden, da diese Aufgaben nicht mehr durch eine Hausleitung abgedeckt werden. Herausfordernd bleibt für uns denn auch der Informationstransfer,

der innerhalb von Mobile Basel über die interne Plattform Confluence abgewickelt wird – es fällt uns noch nicht so leicht, den Mobile-weiten Überblick über die Grenzen der Villa Mobile hinaus zu behalten.

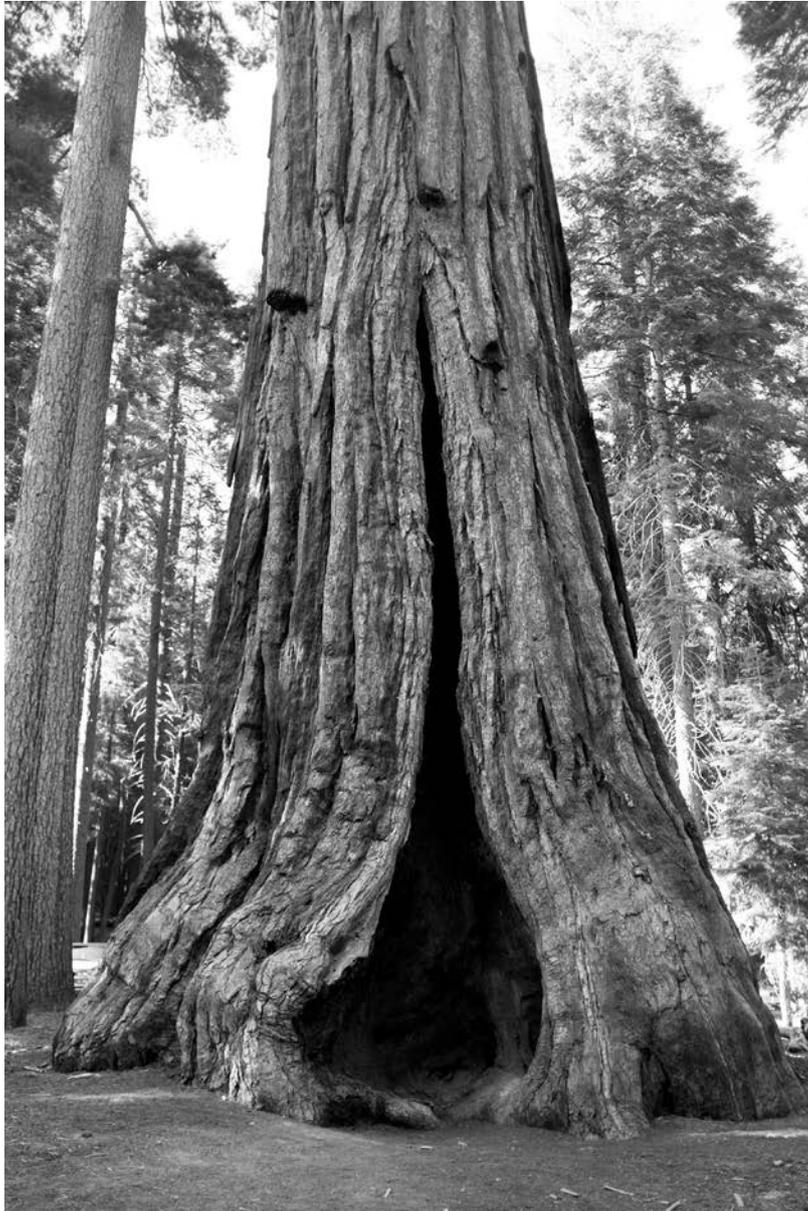
Insgesamt lässt sich aber sagen, dass wir sehr glücklich über diese Wandlung sind. Als Team sind wir noch enger zusammengerückt. Auch haben wir ein komplett neues Verständnis für unsere eigenen Ressorts, wie auch für die der anderen Teammitglieder bekommen. Die «Teal Organization» kann nur erfolgreich sein, wenn das Team die Neugier, den Willen und auch die entsprechenden Fähigkeiten mitbringt, um Dinge und Projekte selbständig anzugehen, und die volle Verantwortung für das eigene Tun zu übernehmen. Dies wiederum setzt voraus, dass man in einem Team einander gegenseitig Wertschätzung ausdrückt. Dies stärkt massgeblich die Motivation der einzelnen Mitarbeitenden und fördert damit die Eigeninitiative, sich als individuelles Teammitglied noch mehr einzubringen.

Nun ja, ich sage ja gerne: «Äs blibt spannend..!» Und ja, das bleibt es wirklich!

Lejla Besic
Villa Mobile

DEPENDANCE

Die natürliche Veranlagung



In einem Beitrag in einer früheren Ausgabe der *Mobilezeitung* haben wir die Dependance und deren Entwicklung sinnbildlich mit dem Wachstum eines Bäumchens verglichen. Da uns dieses Bild in der Zwischenzeit eng begleitet und uns gar eine gewisse übergeordnete Orientierung vermittelt hat, möchten wir auch im vorliegenden Bericht den Vergleich der Dependance mit einem heranwachsenden Baum noch einmal aufgreifen.

Standen in vergangenen *Mobilezeitungs*-berichten etwa die Zusammenarbeit mit unseren Bewohnern auf Augenhöhe, der uns motivierende Gestaltungsspielraum im Zusammenhang mit der noch jungen und neu aufzubauenden Dependance, sowie zahlreiche neue Erfahrungen und Lerneffekte mittels «Trial and Error» im Mittelpunkt, möchten wir uns in dieser Ausgabe speziell einem sich derzeit ereignenden, etwas

besonderen Entwicklungsprozess widmen. Man könnte sogar sagen, dass der Dependance-Baum derzeit eine grundlegende Mutation vollzieht: von der Hierarchie zur Selbstführung.

Dabei ist es natürlich wichtig zu sehen, dass dieser Entwicklungsprozess des Dependance-Baums im Einklang mit allen *Mobile*-abteilungen bzw. -bäumen – sozusagen vom gesamten *Mobile*-Wald – vollzogen wird. Es herrschen deshalb also veränderte Umweltbedingungen, an die sich auch der Dependance-Baum organisch anpasst.

Als grundlegenden Auslöser für die *Mobile*-weite Mutation kann wohl das «exotische» Erb- bzw. Gedankengut – sozusagen das «Mutagen» namens Selbstführung, welches Stefan Eugster Stamm, als damaliger Co-Geschäftsführer, im Sommer 2016 von seiner Australienreise zurückbrachte, verantwortlich

gemacht werden.

Zunächst recht verwirrt aber dennoch irgendwie fasziniert von den neuen Ansätzen einer möglichen zukünftigen Organisationsstruktur, folgte auch der Dependance-Baum dem Ruf der bereits einsetzenden genetischen Veränderung.

Doch wie sollte das in der Praxis funktionieren und umgesetzt werden? Keine Hierarchie mehr, dafür Selbstorganisation oder doch eher heilloses Chaos? Individualität oder

Beliebigkeit? Diese und tausende weitere Fragen, die sich insbesondere mit dem vorgesehenen Wegfall jeglicher hierarchischer Strukturen innerhalb der Dependance und auch innerhalb von ganz Mobile ergaben, beschäftigten die Mitarbeitenden der Dependance zunächst sehr. Bildlich gesprochen waren also hie und da durchaus auch einige welke Blätter an dem bis anhin doch eigentlich recht gesunden Dependance-Baum zu erkennen.

Heute, einige Monate nach den ersten Anzeichen der derzeitigen genetischen Veränderung der Dependance, sieht die Lage bereits wieder um einiges besser aus. Der Wechsel weg von der Hierarchie hin zu einem Team gleichberechtigter Mitarbeitender wurde bereits vollzogen, Aufgaben- und Kompetenzbereiche wurden neu gefasst, abgegrenzt und aufgeteilt. Und: Wir leben noch immer und der Dependance-Baum hat sogar wieder ein paar frische, neue Knospen...

Doch was ist geschehen? Die zunächst Angst einflößenden Veränderungen entpuppten sich im Verlaufe der letzten Monate nicht als Nach- sondern als Vorteile. So stürzte der Wegfall der Hierarchie bzw. der Funktion des Hausleiters die Dependance nicht wie zunächst befürchtet ins Chaos, sondern entzündete bei uns Mitarbeitenden einen neuen Motivationsschub. Denn als verantwortungsbewusste, eigenständig arbeitende Fachpersonen mit dem Anspruch, qualitativ hochwertige Arbeit zu leisten, kommt uns die gleichberechtigte Aufteilung der Verantwortung, der Rechte und der Pflichten nur entgegen und entspricht unserem grundsätzlichen Wesen. So wurde mit den neuen Organisationsstrukturen im Grunde nichts Neues angelegt, sondern bereits Vorhandenem zur Entfaltung verholfen.

Somit kann nun der Dependance-Baum als Teil des Mobile-Waldes mit neuer Kraft weiter gedeihen – ganz entsprechend seiner eigentlich natürlichen Veranlagung.

Urs Rohland
Dependance Mobile

CANTINA MOBILE

Zwischenziel erreicht



Seit 2013 ist die Cantina am Gymnasium Oberwil ein Betrieb von Mobile Basel. Im Bereich Arbeit bietet die Cantina sowohl Schüler*innen, die einen Timeout-Platz brauchen, als auch jungen Erwachsenen, die zur Integration auf dem ersten Arbeitsmarkt eine Praktikumsstelle benötigen, die Möglichkeit einer Beschäftigung. Von 2013 bis Mai 2017 arbeiteten zudem auch IV-berentete Bewohner*innen von Mobile Basel im Rahmen von Freiwilligeneinsätzen in der Cantina, sofern sie dies einer Arbeitsstelle im Bereich der begleiteten Arbeit an einem anderen Ort bevorzugten. Wir freuen uns nun sehr darüber, dass wir seit Juni 2017 in einem kleinen Rahmen begleitete Arbeitsplätze zur Verfügung stellen, Personen mit einer IV-Rente einen entsprechenden Lohn entrichten und auch auf diesem Weg unsere Wertschätzung für ihren Einsatz ausdrücken können.

Sandra Müller
Geschäftsstelle Mobile Basel

WOHNCOACHING

Das Team im Wandel

Seit 1.1.2017 sind wir nun «teal». Aber was heisst das eigentlich? Was bedeutet das für unsere Arbeit und unser Team? Wer entscheidet denn jetzt? Was ist ein schwerwiegender Einwand und wann ist ein Veto gültig?

Fragen über Fragen, die es im Verlauf der Startphase in eine neue Organisationsform zu klären gilt. Daneben wird allerdings gearbeitet, das daily business läuft und in der konkreten Begleitung unserer Klient*innen ist es erstmal Nebensache, wer von uns jetzt Confluence im Auge behält, oder ob wir Entscheidungen im Konsens oder Konsent treffen.

Es fühlt sich zu bestimmten Zeitpunkten so an, als hätten wir eigentlich gar keine Zeit, die wir für einen solch bedeutsamen Wandel bräuchten. Schliesslich haben wir Anfragen, Infogespräche, Wohncoaching-Termine, Ferienvertretungen und, und, und.

So kommt es, dass wir eine Weile lang mit dem Wissen im Hinterkopf arbeiten, dass etwas anders ist und/oder sein sollte. Dies auch in der Auseinandersetzung damit, wie das denn jetzt gelingen kann, selbstführend zu sein – oder sind wir es gar schon?

An Teamsitzungen wird ersichtlich, dass wir auf verschiedenen Positionen stehen. Einerseits warten neue Ideen darauf, zeitnah umgesetzt zu werden, während anderer-



Dann hat mir meine Wohnbegleiterin eine Externe Wohnung vorgeschlagen. Ich glaube, ich habe den Anstoss von aussen gebraucht.



Am Anfang sagte ich oft zu meiner Wohnbegleiterin: «ich muss meine Basis neu aufbauen». Das habe ich geschafft.

seits das bewährte Alte ebenfalls Vorzüge aufweist. Es scheint gar nicht so einfach, die Lösung oder den «goldenen Mittelweg» zu finden. Ausserdem ist der Wissenstand betreffend Selbstführung noch unterschiedlich, was eine inhaltliche Auseinandersetzung manchmal erschwert. Dies führt dazu, dass wir vom gleichen reden, aber etwas anderes meinen, was schlussendlich zu Missverständnissen und Spannungen führt.

Da Urs Kägi (siehe separaten Beitrag) angeboten hat, die Teams im Prozess des Wandels zu begleiten, beschlossen wir, davon zu profitieren und laden ihn von Zeit zu Zeit an unsere Teamsitzungen ein. Dort üben wir uns ganz konkret in der neuen Form der Entscheidungsfindung per Konsent statt per Konsens. Das ist neu und etwas ungewohnt. Es mutet vielleicht sogar etwas gekünstelt an, zu einem Vorschlag in geordneter Runde erst Fragen, dann Meinungen und schliesslich Einwände zu bearbeiten.

Wir freuen uns, wenn uns das gelingt und sind jeweils überrascht, wie einfach das letztlich war. Allerdings kommt es auch vor, dass wir an der Methode scheitern, was meistens damit zu tun hat, dass sie für uns einfach noch sehr ungewohnt ist. Nun heisst es üben, üben, üben und weiterhin mit Offenheit die Instrumente der Selbstführung ausprobieren.

Wahrscheinlich ist auch die Zusammensetzung unseres Teams eine besondere mit hoch- und niedrigprozentigen Anstellungen, Teammitgliedern mit langer und Teammitgliedern mit noch sehr frischer Wohncoaching-Erfahrung, sowie mit der allerersten Auszubildenden seit Sommer 2017. Diese Heterogenität bedeutet für

unsere Arbeit eine Bereicherung, für die Zeit des Wandels aber auch eine Herausforderung.

Viel Freude, Impulse und Engagement werden freigesetzt durch die Verantwortlichkeiten der einzelnen Teammitglieder für bestimmte betriebliche Ressortaufgaben. Diesen Schwung nehmen wir auf und sind nun mitten in der Ausgestaltung der erforderlichen neuen Abläufe.

Wir sind und bleiben unterwegs, als Lernteam auf dem Weg in eine zukunftsgerichtete Organisationsform. Alle von uns haben die vergangenen zwanzig Jahre in hierarchischen Verhältnissen gearbeitet – wenn auch bei Mobile in sehr flachen. Die gesammelten Erfahrungen sowie die früheren Herangehensweisen bei Entscheidungsfindungen sind selbstverständlich in uns allen tief verwurzelt.

Es gilt, offen, mutig und neugierig zu bleiben, was uns die Selbstführung bringt, und welches Potential in ihr steckt, im Wissen darum, dass dies weder ein rascher Prozess ist, noch einer, der uns vor dem Scheitern bewahrt. Wir werden neue Fehler machen und neue Erkenntnisse gewinnen. Mit grosszügiger Haltung sehen wir gespannt, wo uns die Reise noch hinführen wird!

Nadja Pavan
Wohncoaching Mobile



Für mich war das WoCo noch ein letztes Stützradli, das mich auf meinem Weg begleitete & mir eine gewisse «Sicherheit» gab. Nun bin ich soweit, dass ich mir diese Sicherheit selbst bieten kann & ich ohne Stützräder, frei durchs Leben radeln kann.

Als ich dann alleine wohnte, war das schon erst einmal ungewohnt: es war viel anstrengender, alles allein zu organisieren, das Kochen selbst zu planen usw... Dafür war ich selbständiger!



Das Wohncoaching hat mir geholfen beim Haushalt organisieren und bei der Administration, z.B. zu telefonieren. Es hat mir sehr viel gebracht für meine Selbständigkeit.

10 Jahre Wohncoaching Mobile – let's party!

Ein entspanntes Fest in den Wohncoaching-Räumen auf dem Gundeldinger Feld – das war es, wie wir das zehnjährige Jubiläum feiern wollten.

Unsere Idee von einem lockeren Event mündete im September letzten Jahres in einem Anlass, der gemeinsam mit vielen begleiteten Personen, Fachleuten, Freund*innen und Mobileaner*innen den Rahmen heiter füllte mit Begegnungen, Kennenlernen, Austausch und vergnügtem Feiern. Stefan Eugster Stamm berichtete in einer packenden Rede über die Anfänge des Wohncoaching im sozialen Basel von 2007. Er beschrieb die unternehmerische Kreativität nah an den Bedürfnissen von begleiteten Personen, Impulse und Motivationen aus dem damaligen Mobile, die in der Entwicklung des Wohncoaching mündeten.

Die stimmungsvolle Live-Musik und das feine Catering der Cantina Mobile trugen zu einer gelösten und verbindenden Stimmung bei. Lebendige Fotos von Klient*innen und Teamer*innen, die während einer Foto-Session mit Friedel Amman entstanden waren, wurden erstmals der Öffentlichkeit präsentiert. Sie zeigen alltägliche Situationen aus der Arbeit mit Klient*innen des Wohncoaching, bereicherten damals den Anlass und heute unsere Räume sowie die Wohncoaching-Artikel der vorliegenden Mobilezeitung.

Im Prozess der Umgestaltung zu einer Teal-Organisation war das gemeinsame Vorbereiten und das Feiern mit unseren Gästen ein freudvolles wie integratives Projekt für das angewachsene Team. Ein klasse Fest, das zur Wiederholung anregt!

Elisabeth Meier
Wohncoaching Mobile



Während meiner Zeit im Woco habe ich Freunde gefunden und bin zum ersten Mal in die Ferien gegangen. Ich habe mein Studium abgeschlossen und habe wieder mit beruflichen Wiedereingliederungsmassnahmen begonnen.

PERSONELLES

Stephanie Bislin
Neu im Fermel



NEU BEI Mobile BASEL

Miriam Ahr-Messner
Neu in der Geschäftsstelle



Seit Anfang Januar 2018 bereichert Miriam Ahr-Messner als Assistentin der Buchhaltung die Geschäftsstelle. Als Mutter einer 13-jährigen Tochter und eines 10-jährigen Sohnes und als Ehefrau von Lukas Ahr, der für Mobile Basel

im Wohnheim Spektrum tätig ist, widmete sie sich die vergangenen 11 Jahre der Familienarbeit und führte nebenbei ehrenamtlich die Buchhaltung für die La Leche League Nordwestschweiz. Nun, da die Kinder etwas grösser sind, geht Miriam ihren beruflichen Wiedereinstieg bei Mobile an, worüber wir uns in der Geschäftsstelle sehr freuen!

Nach gut zwei Jahren haben sie mich nun doch erwischt. Bin ich doch tatsächlich die letzten beiden Mobilezeitungen darum herumgekommen, mich hier vorzustellen.

Es wird ein kurzes, un-klassisches Portrait: Laut einer eher ungläubwürdigen Grössentabelle darf ich mich gerade noch so als Hobbit bezeichnen – glücklicherweise sind jedoch meine Füsse nicht allzu gross geraten. Meine Grösse kompensiere ich, indem ich in meiner Freizeit Leuten wortwörtlich in den Hintern trete. Kampfsport/Kampfkunst ist meine grosse Leidenschaft und bietet mir einen gelungenen Ausgleich zum Arbeitsalltag. Ansonsten liebe ich das Meer und lasse in meinen Ferien nichts unversucht, um mit meinem Surfbrett einige Wellen zu reiten. Hört sich fast so an, als würde ich nicht gerne arbeiten, aber in Wirklichkeit brauche ich die solide und konstante Arbeit als Sozialpädagogin im Fermel, damit meine Freizeit ein Abendteuer bleibt.

Iris Klutz
Neu in der Wohngruppe Mobile



Seit Dezember 2016 arbeite ich zu 80% in der Wohngruppe Mobile. Meine Berufserfahrung in der Begleitung von Erwachsenen im sozialpsychiatrischen Bereich in Basel und Umgebung begann im Arbeitsbereich. Nach 14 Jahren

wechselte ich in den Wohnbereich und habe in verschiedenen Institutionen gearbeitet. An meinem ersten Arbeitstag in der Wohngruppe Mobile erfuhr ich, dass Mobile Basel auf Januar 2017 zur selbstführenden Organisation wird und sah diese Information als positive Herausforderung. Inzwischen konnte ich viele Mobile-Leute kennenlernen. Ich bin gespannt auf die weiteren Prozesse der selbstführenden Organisation und auf die Prozessgestaltung der Fusion von Wohngruppe und Fermel als Goldbach im Erlenmatt Ost.



Mein Leben hat seit dem Eintritt in den Verein Mobile Basel stark an Fülle zugenommen: Ich habe diesen Prozess nicht nur meinem Mut und meiner Selbstreflexion zu verdanken, sondern auch einer Arbeitsstelle, die mir die Grundlage gibt, meinen eigenen Weg

zu beschreiten. Seit Juli 2017 ist das Haus Spektrum für mich nicht ein Ort, wo ich Arbeit verrichte, es ist ein Ort, wo ich «sein und leben darf».

Vor einer ersten Jakobsweg-Reise (Camino Francés) im Jahr 2014 war mein Leben ein komplett anderes. Meine starke Affinität zur Gastronomie machte mich nach einem Wirtschaftsstudium an der Universität Basel und mehreren Kaderausbildungen zum Betriebsleiter in einem systemgastronomischen Betrieb. Nach 12 Jahren Gastronomie war es endlich geschehen: Denkmuster und Glaubenssätze werden brüchig, Indoktriniertes wird abgeschüttelt, Systeme brechen auseinander: Ich komme im Jahr 2014 an eine Grenze. Diesen Strich durch meine kalkulierte Rechnung zeigte mir, dass hinter dieser Hamsterrad-Welt noch etwas anderes liegt: Manche nennen es «das Universum», andere «das Absolute», es gibt auch jene, die sprechen von «Liebe» oder «Sinn des Lebens». Ich nenn` es – ohne konfessionelle Schublade – Gott.

Und wo finde ich Gott? Eindeutig auf dem zweiten Jakobsweg (Camino del Norte). Weil alles ein bisschen anstrengender, einsamer und wettervolatiler ist, musste Gott irgendwann auftauchen. Da ich ihn weder auf dem Camino, noch in Santiago de Compostela gefunden hatte, erweiterte ich meine Reise und flog nach Malaysia, wo ich Gott in der direkten Konfrontation mit meinen Wurzeln zu finden glaubte. Nein – Gott zeigte sich

auch nicht in meiner Familie – und so flog ich zurück in die Schweiz und suchte Gott in meiner Wohnung. Über ein Jahr lebte ich zurückgezogen in meinem Prinzenturm in Einsamkeit, Selbstreflexion und nicht selten – Verzweiflung. Und für jeden sehnsüchtigen Gedanken schenkte mir Gott ein weiteres graues Haar.

Im Glauben darin, durch Meditationspraxis ein besserer Mensch zu werden, begann ich eine interreligiöse Grundausbildung in Meditation. Dort bin ich meinen Schatten und Gefühlen begegnet und es offenbarte sich ein neuer Weg. Ich entschied mich für Berlin, wo ich in einer Kontakt- und Anlaufstelle für Stricher gearbeitet habe. Im Anschluss daran entschied ich mich für die Basler Gasenarbeit in den Kontakt- und Anlaufstellen der Suchthilfe Basel, wo ich Suchterkrankte im sauberen Konsum unterstützte.

Heute bin ich Bewegungs- und Tanztherapeut und Meditationslehrer in Ausbildung. Und seit ich Gott in mir suche, ist das Haus Spektrum zu einem bedeutsamen Ort auf meinem Weg geworden. Ein Ort, der mich darin unterstützt, so zu sein und zu leben, wie es für mich stimmig ist.

Nadja Pavan
Neu im Wohncoaching Mobile



Ende 2006 konnte Nadja Pavan für den Aufbau des Sekretariats der Geschäftsstelle Mobile gewonnen werden. Mit dem stetigen Wachstum von Mobile Basel, wuchs auch die Vielfalt ihrer Aufgaben, so dass sie 2016 zusätzlich

zu den Sekretariatsbelangen auch die Aufgaben der Liegenschaftsverwaltung für das Wohncoaching Mobile übernahm. Die erste Wohncoaching-Luft war geschnuppert, was unter vielen anderen Beweggründen dazu führte, dass Nadja die Geschäftsstelle per Ende Juli 2017 verliess, um im Wohncoaching von Mobile Basel mit der Ausbildung zur Sozialpädagogin zu beginnen.

Wir freuen uns sehr für sie und für uns genauso, da sie uns zwar in anderer Rolle, aber trotzdem als Mitarbeitende von Mobile Basel erhalten bleibt.

SPENDERLISTE

Wir danken unseren Spenderinnen und Spendern ganz herzlich für ihre wertvolle Unterstützung.

A. Flückiger, Biel-Benken
A. Heimberg-Blatter, Niederried bei Interlaken
A. Marugg-Eggli, Allschwil
A. Studer, Basel
A.M. Erhardt, Basel
Basler Tafel
B. Zumwald, Münchenstein
BSO Regionalgruppe NWCH, Basel
Denk an mich, Basel
E. Geiger-Kofler, Allschwil
E. Pletscher, Basel
Evang.-Ref. Kirchgemeinde Oristal, Büren
F.&D. Sitek, Therwil
GGG Basel
G. Rayot, Basel
I. Eugster-Sager, Calgary
IKEA AG, Pratteln
H. Holenweg, Reinach
Hardegger Reisen und Transporte AG, Birsfelden
L. Schmid-Hotan, Therwil
Lonza AG, Visp
M. & L. Hess-Betton Stiftung
O. Hauser, Riehen
O.Studer, Amriswil
P. Schönenberger
R. Ahr-Klaiber, Birsfelden
R. Vogt-Wüthrich, Gebenstorf
S. Ziegler Annen, Basel
S.&H. Rohr-Huber, Chur
Th. Schreitmüller, Aesch
U. Wüest, Basel

An dieser Stelle auch ein grosses Dankeschön an unsere Vorstandsmitglieder Fredi Zimmermann (Präsident), Regula Menzi Birkhäuser (Vizepräsidentin), Britt Ott-Nilsson, Peter Moser und Jörg Müller, die uns mit ihrer ehrenamtlichen Tätigkeit seit Jahr und Tag aktiv unterstützen.

Mit freundlicher Unterstützung von:



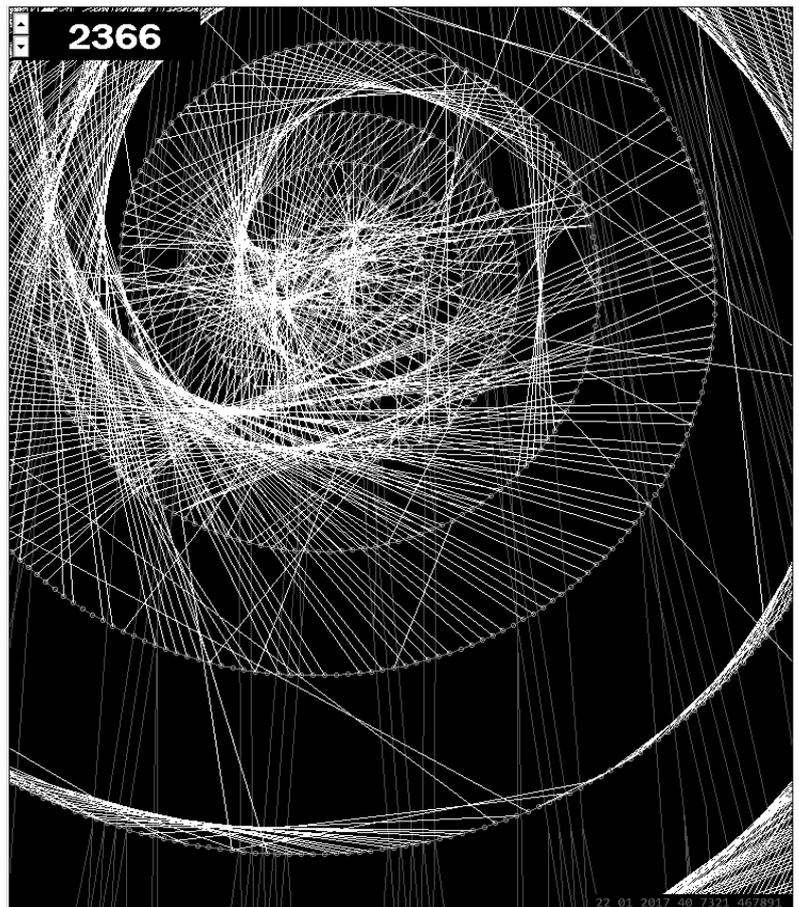
Schweizer Tafel



DENK AN MICH

Ferien und Freizeit für Behinderte





Die Eulerspirale beruht auf der Fibonaccifolge. Diese Spirale ist auch ein in der Natur auftretendes Wachstumsmuster.
Bild: Marko Schönenberger

Die Tagung ist offen für alle am Thema Interessierten:

Führungskräfte aus dem operativen Bereich von Nonprofit-, Profit- und Verwaltungsorganisationen. Mitarbeitende Selbstführender Organisationen und solcher, die es werden wollen und weitere Interessierte.

Entwickeln Sie mit uns ein Netzwerk für Selbstorganisationsfragen!

Die Tagung stellt Ansätze, Möglichkeiten und Herausforderungen von Selbstorganisation ins Zentrum des Erfahrungsaustausches, der Inputreferate und Workshops.

Sie sind herzlich eingeladen mitzudiskutieren und gemeinsam zu lernen.

Tragen Sie sich jetzt schon ein in unsere Interessentenliste unter mobilebasel.ch/teal.

Weitere Informationen senden wir Ihnen persönlich zu. Das detaillierte Programm erhalten Sie im Oktober 2018. Anmeldeschluss ist Ende Dezember 2018.

