

Bericht Nachhaltigkeit 2024

-
- 3 Vorwort
 - 4 Vorstellung der Organisation abilia
 - 17 Sinnorientierte und selbstorganisierte Zusammenarbeit – das Team
 - 23 Begleitete Lebensgestaltung – die Klientel
 - 30 Schlanke, unterstützende Prozesse – die Organisation
 - 34 Partnerschaftliches Netzwerk – das Umfeld
 - 39 Anhang

Im 1. Quartal 2023 startete eine Arbeitsgruppe gebildet aus freiwilligen Mitarbeitenden quer durch die Abteilungen und Funktionen von abilia mit dem Ziel, dass Nachhaltigkeit für die Organisation umfassend und konkret erfahrbar wird. Der Weg führte vom Begriff mit den drei Säulen von sozialer, ökologischer und ökonomischer Nachhaltigkeit über eine Wesentlichkeitsanalyse hin zu dem hier vorliegenden ersten Bericht zu laufenden, geplanten und pendenten Massnahmen.

Ein Highlight und Zeichen der Mitwirkungskultur von abilia war die inklusive online Umfrage im 1. Quartal 2024: Es nahmen ungefähr 50 Klient:innen und 100 Mitarbeiter:innen, also die Hälfte der primären Kund- und Belegschaft an dieser Umfrage teil. Die Umfrage diente der Selbsteinschätzung zu den von der Arbeitsgruppe definierten Fokusthemen und grob formulierten Zielsetzungen. Sie zeigte auf, wo wir unsere Stärken sehen und wo noch nicht einmal ein wirkliches Problembewusstsein vorhanden ist.

abilia ist eine regional verankerte Non-Profit Organisation. So mag es nicht erstaunen, dass wir in einem ersten Schritt konsequent auf alltägliche und inklusiv erfahrbare Massnahmen fokussiert haben. Unsere Kreislauffähigkeit soll bei zufriedenen und selbsttätigen Mitarbeiter:innen und Teams, bei der selbstbestimmten Lebensgestaltung der Klientel, bei einer hochwertigen und wiederverwendbaren Einrichtung, bei internem und externem Recycling ansetzen und konkret erfahrbar werden.

Mit der Wesentlichkeitsanalyse und dem hier vorliegenden Massnahmenplan haben wir eine Brille geschliffen, um abilia überhaupt erst als nachhaltige Organisation wahrnehmen, blinde Flecken und bestehende Lücken aufdecken und Handlungsbedarf konkret benennen zu können. In gewissen Bereichen, vor allem der Ökologie, sind wir Anfänger, in anderen Bereichen, zum Beispiel der Selbstorganisation und Inklusion, können wir auf reichhaltige Erfahrungen und ein erprobtes Instrumentarium zurückgreifen.

Wir freuen uns und sind auch ein wenig stolz, dass wir nicht nur zerstreut und trendig von Nachhaltigkeit sprechen, sondern dies auf eine solide, breit abgestützte und kreislauffähige Weise zu tun. Genauso ist dieser Bericht Nachhaltigkeit auf Langlebigkeit und kontinuierliche Verbesserung angelegt.

Basel, im Dezember 2024

Walter Dietschi, Jacqueline Foss, Ralph Stäheli, Sonja Weth und Thomas Fischer

Vorstellung der Organisation **abilia**

Geschichte – auf dem Weg zu abilia

1901 Basler Sektion des Schweizerischen Hilfsvereins für Geistesschwache

1960 Einführung der IV und Möglichkeit eine erste Werkstube an der Missionsstrasse zu eröffnen

1966 Eröffnung erstes Wohnheim mit integrierter Werkstube an der Hardstrasse

1973 Basler Sektion wird unabhängiger Verein unter dem Namen Gesellschaft zur Förderung geistig Behinderter (GFG)

Eröffnung und Modernisierung weiterer Standorte auf dem Weg zu einer inklusiven, dezentralen Organisation (vgl. Angebotskette, Seite 7)

Professionalisierung der sozialen Arbeit: Wandel vom fürsorglichen Betreuen, hin zum assistierenden Begleiten

Ab **2002** Entwicklung eines Qualitätsmanagementsystems für die GFG auf dem Weg zu einem modernen, gemeinnützigen Unternehmen

2010 heutiger Name abilia von (h)abilitar = befähigen, fähig machen

2020 Transformation zu einer crossfunktionalen, selbstorganisierten Kreislauforganisation (vgl. Organisationsform, Seite 6)



abilia heute

abilia ist eine Organisation, welche sich am Purpose ausrichtet, der in einem inklusiven Prozess von der Klientel, der Mitarbeiterschaft und dem Kader in den Jahren 2021/22 gemeinsam erarbeitet wurde:

abilia lässt Orte entstehen, an denen Vertrauen zwischen den Menschen herrscht, und Vertrauen in die individuellen Fähigkeiten aufgebaut wird.

Unsere Klientinnen und Klienten leben an einem Ort, an dem sie sich sicher und geborgen fühlen, den sie mitgestalten und an dem sie wirken können. Wir bieten ihnen das, was ein echtes Zuhause ausmacht.

Die Mitarbeitenden erleben ihre tägliche Arbeit als sinnstiftend und wichtig.



Organisationsform

abilia zeichnet sich aus durch eine crossfunktionale, selbstorganisierte und zirkuläre Organisationsform:

...crossfunktional

Die Zusammenarbeit bezieht unabhängig von den Funktionen alle für das Erbringen der Dienstleistung geforderten Akteure gleichermassen mit ein. Entscheide sollen dort getroffen werden, wo sich Probleme stellen und die Arbeit geleistet wird. Die dadurch entstehende Durchlässigkeit ist wesentlich für eine lernende Organisation.

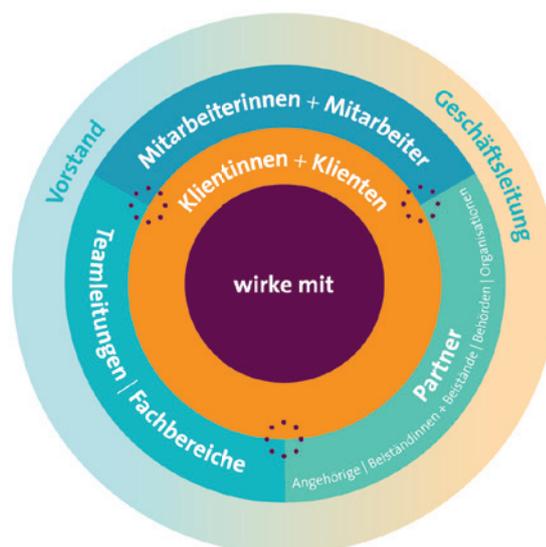
...selbstorganisiert

Sämtliche Mitarbeitende sollen Verantwortung übernehmen, ihren Gestaltungsfreiraum nutzen, und sich – nebst der unmittelbaren Dienstleistung gegenüber der Klientel – auch an individuellen sowie abteilungs- und organisationspezifischen Entwicklungsschritten beteiligen.

...zirkulär

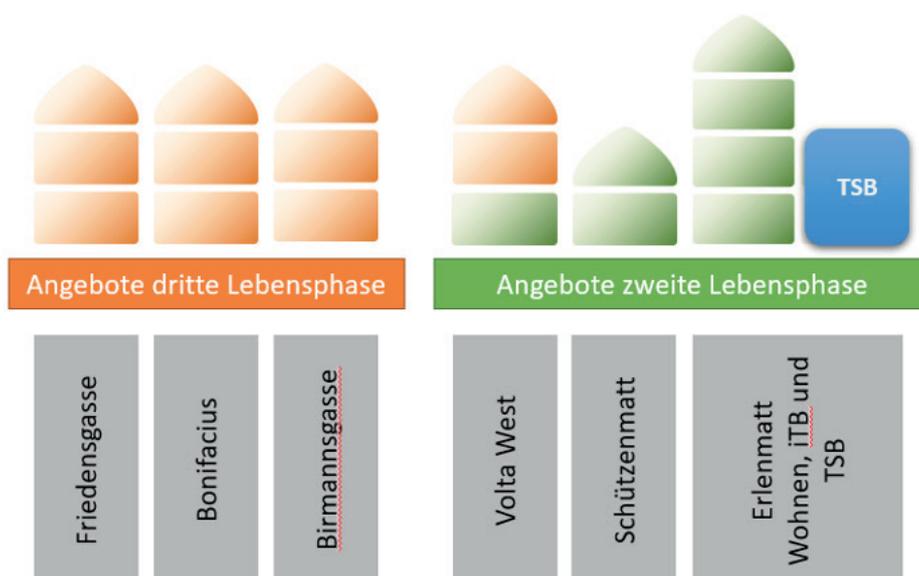
abilia ist als intern und extern auditierte Prozessorganisation ausgestaltet. Massgebend für das Kerngeschäft der Begleitung sind die im Organisationshandbuch klar und einfach definierten Prozesse, welche die Ergebnisqualität personen- und standortunabhängig sicherstellen.


**Brückenbauerinnen
+ Brückenbauer
mit Fokus**
 Klientinnen + Klienten
 Mitarbeiterinnen + Mitarbeiter
 Öffentlichkeit



Angebotskette

abilia begleitet Klientinnen und Klienten bei der selbstbestimmten Lebensgestaltung in vierzehn Wohngruppen und einer Tagesstruktur Beschäftigung (TSB Erlenmatt). Die Angebote sind dezentral in der Stadt Basel verteilt auf sechs Standorte.



abilia ist ein gemeinnütziger Verein im Sinne von Art. 60 ff des Schweizerischen Zivilgesetzbuches, mit Sitz in Basel.

Der Verein erbringt Dienstleistungen für erwachsene Menschen mit einer kognitiven und/oder mehrfachen Behinderung. Die Aufgabe besteht insbesondere darin: Wohn- und Tagesbegleitungsformen anzubieten; Menschen mit Unterstützungsbedarf bei einer selbstbestimmten Lebensgestaltung zu begleiten; die ideellen und materiellen Interessen gegenüber Privaten, Behörden und der Öffentlichkeit zu wahren.

Die Mitgliederversammlung bildet das oberste Organ des Vereins. Sie genehmigt vor allem den Jahresbericht und die Jahresrechnung und wählt Vorstandsmitglieder, Präsidium und Revisionsstelle.

Der Vorstand besteht aus mindestens fünf Mitgliedern und wird jeweils für die Dauer von drei Jahren von der Mitgliederversammlung gewählt. Eine Wiederwahl ist möglich. Das Präsidium wird durch die Mitgliederversammlung gewählt bzw. bestätigt; im Übrigen konstituiert sich der Vorstand selbst. Jedes Vorstandsmitglied ist für mindestens ein Ressort (Aufgabenbereich) zuständig.

Der Vorstand hat die betrieblichen Aufgaben und Befugnisse an eine Geschäftsleitung übertragen. Er bleibt verantwortlich für die strategische Planung und Entwicklung der Organisation sowie für die Oberaufsicht. Der Vorstand genehmigt und überwacht im Rahmen des jährlich zu durchlaufenden Strategieprozesses auch die in diesem Bericht dokumentierte Transformation hin zu Nachhaltigkeit in den Bereichen Inklusion, Ökologie und Ökonomie.

abilia hat als Kreislauforganisation ein **flexibel anwendbares Modell mit Rollen und Modulen** entwickelt, welches auf allen Ebenen der Organisation angewendet wird.

Die Rollen beschreiben die Verantwortung, die Kompetenz und die benötigten Fähigkeiten. Sie bilden die Grundlage für ein gemeinsames Verständnis der Zusammenarbeit. Die Rollen sind Aufgaben und Ergebnissen zugeordnet. Der/die Rolleninhaber:in übernimmt die Verantwortung des in der Rollenbeschreibung definierten Bereichs und handelt selbstständig und selbstbestimmt im Aufgabenbereich. Arbeitspakete werden modular aufgeteilt und auf einzelne Teammitglieder mit passenden Kompetenzen verteilt.

Dieses System bietet eine hohe Flexibilität und ermöglicht somit eine schnelle Anpassung der Arbeit an veränderte Situationen. Sei dies eine Veränderung seitens Aufgabe oder seitens Arbeitspensums respektive Entwicklung des Mitarbeitenden.

In Bezug auf Nachhaltigkeit trägt ein Mitglied der Geschäftsleitung modular die Verantwortung. Die zuständige Person bildet im Rahmen der administrativen Ressourcen eine crossfunktionale Arbeitsgruppe, um die nachhaltige Entwicklung voranzutreiben. Der jährlich zu aktualisierende Bericht Nachhaltigkeit wird von Geschäftsleitung verabschiedet und ist Teil der vom Vorstand definierten strategischen Planung..

Dieser Nachhaltigkeitsbericht soll...

...die konkreten Schritte in ihrer Wirksamkeit verbindlich und nachvollziehbar dokumentieren.

...abilia als nachhaltige Organisation für unterschiedliche Anspruchsgruppen sichtbar machen.

...den Veränderungs- und Verbesserungsprozess ganzheitlich und kontinuierlich vorantreiben.

Roadmap

Die Roadmap Nachhaltigkeit beschreibt den Weg, welchen abilia beschreitet, um sich zu einer in sämtlichen Belangen nachhaltigen Kreislauforganisation zu transformieren:

1. Wesentlichkeitsanalyse wählt UN-Nachhaltigkeitsziele aus, bestimmt in diesen globalen Zielbereichen Fokusthemen und definiert dann Nahziele mit für abilia relevanten Indikatoren.
2. Selbsteinschätzung gibt den Ist-Zustand in den fokussierten Zielbereichen zu erkennen (Erfolgspositionen und Handlungsbedarf zeichnen sich ab).
3. Massnahmen zu den definierten Zielen/Indikatoren werden einerseits für den laufenden Betrieb, andererseits für ausgewählte Projekte vorgeschlagen.



Wesentlichkeitsanalyse

Als Hintergrundfolie dienen die von der Generalversammlung der Vereinten Nationen (UN) 2015 festgelegten 17 Ziele für nachhaltige Entwicklung – die «UN Sustainable Development Goals» (SDGs). Aus diesen Zielen soll eine für die Organisation abilia passende Auswahl getroffen und dazu für unsere Branche relevante Fokusthemen identifiziert werden. Dieser Fokus soll die Wirksamkeit nachhaltiger Entwicklung verstärken wie auch den ganzheitlichen globalen Kontext erkennbar machen. Somit wird Verbindlichkeit und Vergleichbarkeit geschaffen.

Anschliessend können zu den Fokusthemen Nahziele mit für abilia massgeblichen Kriterien der Zielerreichung (Indikatoren) ausformuliert werden, so dass ein Katalog relevanter und konkret bedeutsamer abilia Nachhaltigkeitsziele vorliegt.

Selbsteinschätzung

Es bedarf anschliessend einer Selbsteinschätzung, um den Ist-Zustand in den fokussierten Zielbereichen zu erkennen.

Durch eine inklusive online Umfrage, welche sich an sämtliche Klientinnen und Klienten sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von abilia richtet, wird die Selbstwahrnehmung auf jene Nahziele durch einfache Fragen mit Alltagsrelevanz gerichtet. Es kann eine erste Einschätzung von Erfolgspositionen wie auch offenkundigem Handlungsbedarf vorgenommen werden. Diese Einschätzung darf als intersubjektiv gelten, denn sie hat eine gewisse Breite (Zielwert ist eine Beteiligung von 50%, also 100 Mitarbeiter:innen und 50 Klient:innen) und es wird aufschlussreich sein, ob die Befragung der Klientel mit derjenigen der Mitarbeiterschaft im Widerspruch steht.

Wesentlichkeits- analyse und Selbsteinschät- zung

Fokusthema	Zielsetzung und Indikation	Selbsteinschätzung aus inklusiver Befragung					UN-Ziel	
		Nachhaltigkeit						
		++	+	0	-	--	Interpretation	
1. wirke mit (inklusion)	<p>Klient:innen sind in alle Entscheidungen einbezogen, die sie betreffen.</p> <ul style="list-style-type: none"> • abilia bietet regelmässig Gefässe zur Mitwirkung an • die Mitarbeitenden arbeiten nach dem STUP-Ansatz 		×				<p>Sowohl Klientel als auch Mitarbeitende sind der Ansicht, dass die Klient:innen meistens in Entscheidungen einbezogen sind. Kenntnis und Umsetzung vom STUP-Ansatz sind noch nicht verinnerlicht.</p>	
2. Transparenz	<p>Klient:innen werden adressatengerecht informiert über Belange, welche sie betreffen.</p> <ul style="list-style-type: none"> • angemessene Informationsmittel werden eingesetzt • die Kommunikation erfolgt in einfacher, ggf. visualisierter Sprache 		×				<p>Klient:innen geben an, meistens zu verstehen, was die Mitarbeitenden ihnen erklären. Die Mitarbeitenden sehen dies differenzierter und sind eher selbstkritisch. Bei der UK scheint Verbesserungspotential vorhanden.</p>	
3. Ernährung	<p>Klient:innen haben Zugang zu ausgewogener Ernährung.</p> <ul style="list-style-type: none"> • abwechslungsreiche, gesunde Ernährung • Klient:innen erstellen mit Assistenz den Menüplan 		×			×	<p>Der Klientel schmeckt das Essen, sie möchte jedoch in der Menüplanung mehr mitwirken. Wie gelingt der Spagat zwischen Begleitauftrag und Selbstbestimmung?</p>	
4. Mobilität	<p>Klient:innen können sich im eigenen Umfeld selbstständig bewegen.</p> <ul style="list-style-type: none"> • geeignete Hilfsmittel sind vorhanden und werden genutzt • Mobilität inhouse und im Quartier ist alltäglich 		×				<p>Die Klientel kommt meistens dorthin, wo sie hin will, und hat dafür die nötigen Hilfsmittel. Zugleich ist das Grundrecht der vollständigen Mobilität nicht gegeben.</p>	

Wesentlichkeitsanalyse und
Selbsteinschätzung

Fokusthema	Zielsetzung und Indikation	Selbsteinschätzung aus inklusiver Befragung					UN-Ziel	
		Nachhaltigkeit						
		++	+	0	-	--	Interpretation	
5. Zugang ermöglichen	Zugang zu hochwertigen Bildungsangeboten wird gefördert <ul style="list-style-type: none"> geeignete Angebote werden adressatengerecht kommuniziert betrieblich relevante Bildungsangebote werden finanziell unterstützt 			×			Was sind für abilia betrieblich relevante Angebote? Unterstützungsleistung bei Klient:innen und Mitarbeitenden ist verschieden ausbaufähig	
6. Lebenslanges Lernen	abilia ist eine lernende Organisation. <ul style="list-style-type: none"> der inklusive Bildungsraum wird kontinuierlich weiterentwickelt persönliche Entwicklung der Klientel ist aus dem Bericht LQ erkennbar Supportteam für fachspezifische Themen ist gebildet und wird trege genutzt 		×				abilia wird als Umfeld wahrgenommen, darin Neues gelernt werden kann. Sind der inklusive Bildungsraum, der Bericht Lebensqualität und der fachliche Support innerhalb der abilia diesbezüglich unterstützende Elemente?	
7. zeitgemässe Anstellungsbedingungen	Flexible, auftragsgebundene Arbeitszeitmodelle sind realisiert. <ul style="list-style-type: none"> Teamsitzungen werden möglichst selbstorganisiert durchgeführt abilia Springerpool garantiert Stabilität in den Abteilungen abilia zahlt faire Löhne nach kantonalen Richtlinien Arbeitsrechte werden gestützt und eine sichere Arbeitsumgebung gefördert Arbeitszufriedenheit ist hoch 						Wird von der Personalabteilung bearbeitet.	
8. Wirtschaftsleistung	abilia erarbeitet eine hohe Wertschöpfung. <ul style="list-style-type: none"> attraktive Wohn- und Tagesstrukturangebote sind zeitgemäss und entsprechen der Nachfrage abilia ist im sozialen Netzwerk bekannt 		×				Die Klientel wohnt und arbeitet gern bei abilia. abilia wird weiterempfohlen.	

Wesentlichkeitsanalyse und
Selbsteinschätzung

Fokusthema	Zielsetzung und Indikation	Selbsteinschätzung aus inklusiver Befragung					UN-Ziel	
		Nachhaltigkeit						
		++	+	0	-	--	Interpretation	
9. schonender Umgang mit Ressourcen	Zur Verfügung stehende Ressourcen werden effektiv und sorgfältig eingesetzt. <ul style="list-style-type: none"> Sensibilisierung durch inklusive Weiterbildungen Abfall wird in allen Abteilungen getrennt und recycelt 		×			×	Insgesamt entsteht auf den Abteilungen viel Abfall. Zugleich wird dieser meist getrennt recycelt	
10. Beschaffung	Kreislauffähige Produkte anschaffen. <ul style="list-style-type: none"> Leitfaden für den Einkauf nachhaltiger Produkte Produkte- und Händlerlisten sind verbindlich interne Schulungen für nachhaltige Produktanwendungen 				×	×	Das Verständnis für kreislauffähige Produkte ist nur bei den Mitarbeitenden teilweise vorhanden. Es gibt keine Vorgaben für nachhaltigen Einkauf. Es ist oft nicht bekannt wie man Produkte korrekt anwenden soll.	
11. Raumgestaltung innen / aussen	Räume sind wohnlich und funktional gestaltet. <ul style="list-style-type: none"> Ausstattung ist langlebig und wohnlich Spuren der individuellen Lebensgestaltung sind erkennbar Aussenräume sind einladend und biodivers 		×				Klientel und Mitarbeitende fühlen sich in den Räumen der abilia wohl. Die Ausstattung ist meist funktional. Biodiversität ist bisher kein explizites Thema	
12. Immobilien- / Infrastrukturpflege	abilia zeichnet sich aus durch vielfältige, bedarfsgerechte Standorte. <ul style="list-style-type: none"> alternative Modelle der Klimatisierung werden geprüft und umgesetzt Strom wird aus erneuerbaren Quellen eingekauft / erzeugt Immobilien/Infrastruktur ist energieeffizient ausgestattet 						Wird im Rahmen der Immobilienstrategie von Vorstand und Geschäftsleitung bearbeitet.	

Aus der Wesentlichkeitsanalyse und der Selbsteinschätzung ergeben sich folgende Stossrichtungen für den Massnahmenplan und die damit verbundene Berichterstattung:

1. sinnorientierte und selbstorganisierte Zusammenarbeit – das Team

abilia ist eine Nonprofit Organisation, die einem gemeinsamen Purpose folgt: abilia – wirke mit. Unsere zirkuläre, cross-funktionale und selbstorganisierte Kultur und unser Fachwissen ermöglichen uns, den damit verbundenen Weg zu gehen. Unser Modell mit Rollen und Modulen erlaubt es Zuständigkeiten aufeinander abgestimmt zu verteilen und durch eine flexible Zusammenarbeit gesetzte Ziele zu erreichen.

2. begleitete Lebensgestaltung – die Klientel

Wir erbringen Beziehungsdienstleistungen aus einer konsequenten Zurück-Haltung sowie durch Mitwirkung der betroffenen Klientel. Wir unterstützen die individuellen Vorstellungen eines guten Lebens und schaffen im Wohnbereich und der Tagesstruktur Räume des Wohlbefindens. Zentral sind Selbstbestimmung und Teilhabe der Klientel: Nichts über uns, ohne uns.

3. schlanke, unterstützende Prozesse – die Organisation

abilia ist eine Prozessorganisation, welche rechtliche, finanzielle, fachliche und ökologische Rahmenbedingungen definiert. Somit wird den Mitarbeitenden individueller Gestaltungsfreiraum für selbstorganisierte (Zusammen-) Arbeit gewährleistet. Die Prozesse sollen sich an der Wesentlichkeit orientieren (weniger ist mehr) und zu nachhaltiger Kreislaufwirtschaft hinführen.

4. partnerschaftliches Netzwerk – das Umfeld

Nachhaltige Ziele können nicht im Alleingang erreicht werden. Dies gilt sowohl nach innen für die selbstorganisierte Zusammenarbeit als auch nach aussen gegenüber den Partnern wie Angehörige/Beistände, Behörden, andere Organisationen oder Gönner. Aus diesem Grund pflegen wir auf allen Ebenen den partnerschaftlichen Austausch als integralen Bestandteil einer ganzheitlichen Dienstleistung.

Sinnorientierte
und selbst-
organisierte
Zusammenarbeit

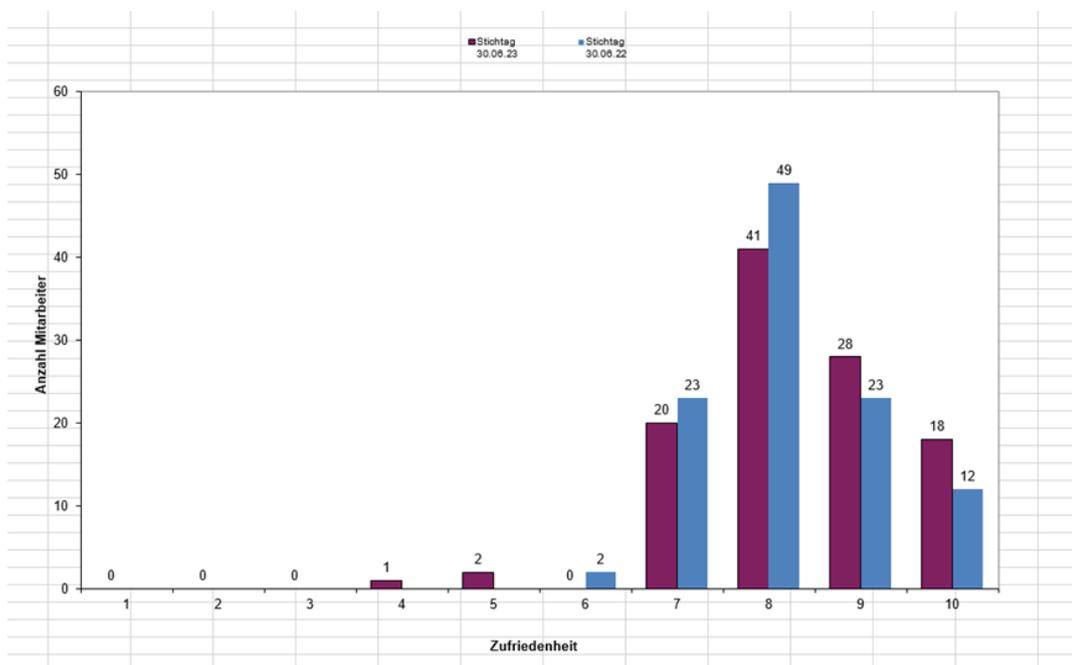
das Team

Laufende Massnahmen

- Die neue Organisationsform/Rollenmodell führt zu positiven Stellungnahmen und **Bewertungen der Zufriedenheit** in den jährlich durchgeführten Mitarbeitendengesprächen gegenüber sämtlichen Mitarbeiter:innen

(vgl. Wesentlichkeitsanalyse: 7. zeitgemässe Anstellungsbedingungen).

Kennwert: Mitarbeiter:innen Zufriedenheit



Mitarbeitenden Zufriedenheit 2022/23			
Skala 1-10	2022	2023	Differenz
Anzahl sehr zufrieden (9/10)	32%	42%	+ 31%
Anzahl zufrieden (7/8)	66%	55%	- 17%
Anzahl mittelmässig (5/6)	2%	2%	+/- 0%
Anzahl unzufrieden (1-4)	0	1%	+ 100%
Mittelwert	8.18	8.3	+ 1.5%

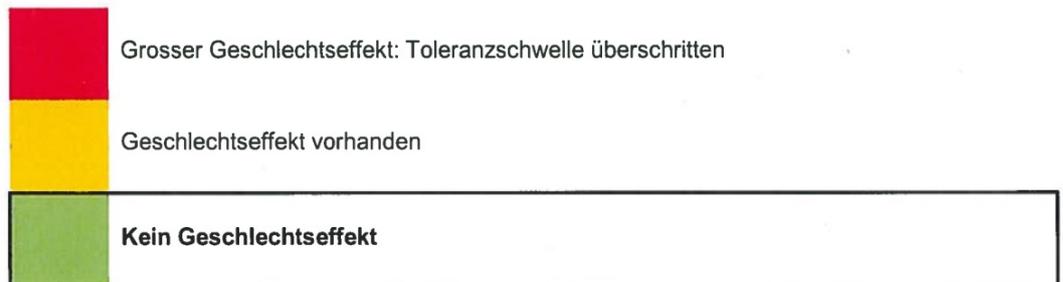
2. abilia zahlt **faire Löhne** gemäss dem kantonalen Lohnsystem

(vgl. Wesentlichkeitsanalyse:
7. zeitgemässe Anstellungsbedingungen).

Kennwert: Bericht der Lohngleichheitsanalyse mit dem Standard-Analyse-Tool (Logib)_211020

1. Ergebnis der Lohngleichheitsanalyse

Firma/Institution	abilia
UID	
Referenzmonat	06/2021
Anzahl Mitarbeitende	127 davon 83 (65.4%) Frauen und 44 (34.6%) Männer
Anzahl in der Analyse berücksichtigte Mitarbeitende	127 davon 83 (65.4%) Frauen und 44 (34.6%) Männer
Differenz Durchschnittslohn	Frauen verdienen CHF 22 (0.3%) weniger.
Unerklärte geschlechtsspezifische Lohndifferenz	Mit Berücksichtigung der personen- und arbeitsplatzbezogenen Merkmale verdienen Frauen 2.3% mehr.



Aktuelle Ziele

1. Durch Mitarbeiter:innen selbst erstellte Dienstpläne werden als Pilotprojekt in einer Abteilung von abilia geprüft

(vgl. Wesentlichkeitsanalyse:
7. zeitgemäße Anstellungsbedingungen).

Kennwert: Auswertung Pilotprojekt Wohnhaus Volta West und Entscheid über Implementierung in anderen Abteilungen.

Das Team Volta West hat in einem Konsentverfahren entschieden als Pilotabteilung die Dienstpläne selbst zu erstellen. Der Prozess wurde gestaltet einerseits unter Berücksichtigung arbeitsrechtlicher Vorgaben, andererseits durch vom Team ausgehandelte Spielregeln.

Nach einer halbjährigen Pilotphase konnte das Projekt ausgewertet werden. Klare Vorteile wurden darin gesehen, dass der monatliche Stundensaldo im Rahmen der Jahresarbeitszeit selbst gesteuert werden kann und eigene Bedürfnisse besser berücksichtigt werden, womit der Arbeitsplan besser auf das Privatleben abgestimmt ist. Insgesamt hat die Qualität der Arbeitspläne aus Sicht der Mitarbeiter:innen zugenommen, ohne Abstriche an der Begleitqualität gegenüber der Klientel.

Was wurde als Problem und Anlass zu weiterer Verbesserung des Systems wahrgenommen?

Aktuelle Ziele

- 1.** Der Aktionismus der Mitarbeiter:innen nach Eröffnung der Planperiode. Diesem Aktionismus kann durch eine offene Gesprächskultur begegnet werden, indem bereits vergebene Dienste erneut beansprucht werden können und der entstandene Konflikt dann im Austausch der involvierten Personen geklärt werden muss.
- 2.** Eine transparente und begründete Planung von Wünschen hilft in der Dienstplanung Prioritäten zu setzen und dient als Basis für eine rücksichtsvolle Planung und ergebnisoffene Verhandlungen mit anderen Mitarbeiter:innen.
- 3.** Die selbstorganisierte Dienstplanung ist eine Übung in Fehler-toleranz und verlangt vom Team Offenheit und Reife.
- 4.** Der Teamleiter hat nicht weniger Arbeit, indem er den Dienst-plan ergänzen, ausgleichen und veröffentlichen sowie bei längeren Vakanzen für Ersatz sorgen muss. Er führt jedoch auf eine andere, zurückhaltende, unterstützende, insgesamt ko-operative Weise.

Fazit:

Ein Stimmungsbild des Teams Volta West im Anschluss an die Auswertung ergab klar und deutlich, dass die Qualität der Dienstpläne auch durch die eigene aktive Rolle als Gestalter:in zugenommen hat und die bestehenden Probleme zur kontinuierlichen Verbesserung des Systems genutzt werden können. abilia empfiehlt somit den anderen Teams der acht Abteilungen nach dem Vorbild des Teams Volta West und durch die Unterstützung des mit dem Modul «Planik» ausgestatteten Teamleiters in die selbstorganisierte Dienstplanung einzusteigen.

Pendente Ziele

1. Betrieblich **relevante Bildungsangebote** werden kommuniziert und unterstützt

(vgl. Wesentlichkeitsanalyse:
5. Zugang ermöglichen).

Kennwert: Statistik intern und extern wahrgenommener Bildungsangebote.

2. Ein stehendes Format im Bildungsraum erklärt den abilia Mitarbeitenden **Kreislauf-fähigkeit** und sensibilisiert für ökologische Themen

(vgl. Wesentlichkeitsanalyse:
9. schonender Umgang mit Ressourcen
10. Beschaffung
11. Raumgestaltung innen/aussen).

Kennwert: Angebotsbeschreibung aus Bildungsraum.

Begleitete Lebensgestaltung **die Klientel**

Massnahmen der Mitwirkung

Laufende Massnahmen

Laufende Massnahmen

1. **Gefässe zur Mitwirkung** sind auf allen Ebenen installiert und werden regelmässig durchgeführt

(vgl. Wesentlichkeitsanalyse:

1. wirke mit

6. lebenslanges Lernen).

Kennwert: Bericht zu Gefässen und Rhythmus der Durchführung.

Ebene Wohngruppe: Klientensitzungen werden nach dem Vorbild des Ideenmanagements gestaltet. Klient:innen können unterstützt Ideen zum Zusammenleben einbringen, diese werden visualisiert festgehalten. Anschliessend wird eine Begleitperson und ein Termin gesetzt oder die Idee kommt auf die Pendenzenliste. Die Klientensitzung wird auf einem Flipchart in der Wohngruppe visualisiert und die Klient:innen können eine verbindliche Umsetzung der Idee einfordern, die Begleitpersonen werden stets im allgemeinen Raum daran erinnert.

Ebene Organisation: In der Konferenz Lebensqualität kommen Vertreter:innen seitens Klientel und Mitarbeitenden aus sämtlichen 9 Abteilungen der abilia (inkl. Geschäftsstelle) zusammen. Es wird gemeinsam an neuen Angeboten und Konzepten gearbeitet. Aus der Konferenz Lebensqualität werden Inputs in die Wohngruppen mitgenommen oder neue Angebote in den Abteilungen angestossen.

Massnahmen der Mitwirkung

Aktuelle Ziele

Aktuelle Ziele

1. Klienten erstellen mit Assistenz den Menuplan für eine ausgewogene Ernährung

(vgl. Wesentlichkeitsanalyse: 3. Ernährung).

Kennwert: Bericht zu best practice aus den Abteilungen.

Die Menupläne der Wohngruppen und Abteilungen sind ein sensibles Thema im Spannungsfeld zwischen lustvoller und gesunder Ernährung. Aktuell obliegt die Menuplanung den küchenverantwortlichen Mitarbeitenden und die Klientel wird in die Planung einbezogen. Hier gilt es im Zeichen des STEP-Ansatzes, dass die Klientel ermutigt, unterstützt und angeleitet wird, um die Menüplanung möglichst selbständig zu erstellen.

Die AG Nachhaltigkeit wird sich im 1. Quartal 2025 diesem Ziel annehmen.

STEP-Ansatz:

- S = self:** Was kann ich selber machen? Was ist mein Wunsch/Anliegen dahinter?
- T = technique:** Was kann ich dank technischen Hilfsmitteln selber bewerkstelligen? Wie können mich technische Hilfsmittel in meiner Selbständigkeit unterstützen?
- E = environment:** Wer aus meinem Umfeld kann mich unterstützen, damit ich etwas selber machen kann? Wer auf der Wohngruppe oder in meiner Familie kann an meiner Selbständigkeit mitwirken?
- P = professionals:** Zum Schluss kommen die Profis/Begleitpersonen. Sie sind berufsethisch verpflichtet, die Klientel zum selber machen zu ermutigen, technische Hilfsmittel bereitzustellen und das Umfeld zu mobilisieren, bevor sie Handlungen für die Klientel stellvertretend übernehmen.

Muster Menuplan:

Einkauf: MO-MI Fredri	Mittwoch 11P.	Spinatwähe mit Rüeblisalat	3x2er Blätterteig 4 Pack Rahmspinat TK 4x Feta Käse 2kg Rüeбли	Fredri
	Donnerstag 11P.	Kürbis Empanadas Mit Gurkensalat https://fooby.ch/de/rezepte/23575/kuerbis-empnadas	3x2er Kuchenteig 1x grosses Crème Fraiche Muskat? 2-3x Kürbis (grob gerieben) Zwiebeln, Knobli? 6- 8 Gurken	Max
Einkauf: DO-FR Max + Brunch für Sa	Freitag 4 P.	Frühlingsrollen mit grünem Salat	20-25 Stk- Frühlingsrollen TK 1 Kopfsalat 1 Gurke	Renate

Massnahmen der Mitwirkung

Pendente Ziele

Pendente Ziele

1. abilia stellt Hilfsmittel für autonome Fortbewegung inhouse und outdoor sicher

(vgl. Wesentlichkeitsanalyse:
4. Mobilität).

Kennwert: Klientenbefragung.

2. In jeder Abteilung gibt es einen adäquaten Grundbestand an UK-Materialien und eine ernannte zuständige Person

(vgl. Wesentlichkeitsanalyse:
2. Transparenz).

Kennwert: Zuständige Person pro Abteilung ist bestimmt und UK-Material wird gebraucht.

Massnahmen der Dienstleistung

Laufende Massnahmen

Laufende Massnahmen

1. abilia zeichnet sich aus durch vielfältige, dezentrale und bedarfsgerechte Standorte

(vgl. Wesentlichkeitsanalyse:
12. Immobilien-/Infrastrukturpflege).

Kennwert: Portfolio der Standorte
(vgl. <https://abilia.ch/unser-angebot/wohnen/>)

Insgesamt 90 **Wohnplätze** stehen unseren Klientinnen und Klienten 365 Tage im Jahr zur Verfügung. Das Angebot richtet sich nach ihren Bedürfnissen und reicht von extensiv begleiteten Wohngruppen bis zu komplexen Begleitsituationen mit hohem Pflegebedarf.



Die **begleitete Tagesgestaltung** beinhaltet Angebote in spezifischen Settings, die ganz nach dem Bedarf der Klientinnen und Klienten vereinbart werden können.

Massnahmen der Dienstleistung

Aktuelle Ziele

Aktuelle Ziele

1. In allen Abteilungen von abilia wird Abfall getrennt recycelt (inklusive Kompost und Plastik).

(vgl. Wesentlichkeitsanalyse:
9. schonender Umgang mit Ressourcen)

Sämtliche Abteilungen recyceln bereits heute Abfall getrennt. Zugleich fehlt eine durchgängige und verbindliche Systematik. Die AG Nachhaltigkeit wird sich diesem Ziel im 2. Quartal annehmen.



Massnahmen der Dienstleistung

Pendente Ziele

Pendente Ziele

1. Die Tagesstrukturangebote Arealpflege im Quartier Erlenmatt Ost, Recycling gegenüber der Nachbarschaft und Clean-up im Tierpark Lange Erlen werden ausgebaut und als öffentlichkeitswirksames Engagement wahrgenommen.

(vgl. Wesentlichkeits-analyse:
9. schonender Umgang mit Ressourcen)

Kennwert: Bericht zur Angebotsentwicklung im Rahmen der abilia Tagesstruktur „Arbeit für alle“.

2. abilia unterhält biodiverse Gärten.

(vgl. Wesentlichkeitsanalyse.
11. Raumgestaltung innen/aussen)

Kennwert: Inklusives Porträt der Gärten von abilia.

Schlanke,
unterstützende
Prozesse

die Organisation

Laufende Massnahmen

1. abilia betreibt ein zentrales Lager für nicht gebrauchtes Mobiliar zur weiteren Verwendung in den Abteilungen.

Kennwert: Zuständige Person (Mitarbeiter Betriebsunterhalt) bewirtschaftet das Lager und erstattet jährlich Bericht.

Das Möbellager wurde ins Leben gerufen, um Möbel und Einrichtungsgegenstände, welche in den einzelnen Wohnhäusern nicht mehr gebraucht werden, einzulagern und diese allen Abteilungen der abilia zur Verfügung zu stellen.

Durch eine aktualisierte Liste, welche auf einem gemeinsamen Laufwerk abgelegt ist, ist es möglich Einblick über den Bestand zu erhalten. Die aufgeführten Gegenstände können von allen Abteilungen aus dem Möbellager bestellt werden.

Durch diese Möglichkeit können Möbel und Einrichtungsgegenstände länger (bis zum End-of-Life) gebraucht werden und sparen damit Ressourcen.

Im Moment befinden sich 34 hochwertige Artikel im Möbellager.



Aktuelle Ziele

1. Interne Vorgaben für den Einkauf nachhaltiger Produkte und Dienstleistungen werden erarbeitet

(vgl. Wesentlichkeitsanalyse:
10. Beschaffung).

Kennwert: Ein klarer, einfach nachvollziehbarer und praxisorientierter Leitfaden ist erstellt.

Einkäufe finden heute entweder selbstbestimmt im persönlichen Budget der Klientel statt, oder sie werden im Rahmen des Budgets der Abteilung durch die je zuständigen Mitarbeitenden getätigt. Genügt eine Steuerung für den Einkauf nachhaltiger Produkte über Sensibilisierung, oder sollen gewisse Kategorien von Produkten (z.B. Pflege, Reinigung, Wäsche etc.) seitens abilia vom Label her vorgegeben werden? Die AG Nachhaltigkeit wird sich diesem Ziel im 3. Quartal annehmen.

Pendente Ziele

1. Es werden mehrheitlich kreislauffähiges Mobiliar und Geräte eingekauft

(vgl. Wesentlichkeitsanalyse:
11. Raumgestaltung innen/aussen).

Kennwert: Das Bewusstsein für kreislauffähige Produkte ist gebildet und das Kriterium wird bei der Budgetierung berücksichtigt.

2. abilia kauft/produziert ausschliesslich regionale erneuerbare Energie

(vgl. Wesentlichkeitsanalyse:
12. Immobilien-/Infrastrukturpflege).

Kennwert: Prozentualer Anteil regionaler erneuerbarer Energie.

3. abilia prüft im Rahmen der Immobilienstrategie für die eigenen Liegenschaften den Anschluss an das Fernwärmenetz der IWB

(vgl. Wesentlichkeitsanalyse:
12. Immobilien-/Infrastrukturpflege).

Kennwert: Berichterstattung nach Abschluss Immobilienstrategie 2025.

Partnerschaftliches Netzwerk

das Umfeld

Laufende Massnahmen

1. abilia ist im sozialen Netzwerk bekannt

(vgl. Wesentlichkeitsanalyse:
8. Wirtschaftsleitung).

Kennwert: Die neue Webseite und social media Auftritte werden regelmässig aktualisiert.

<https://abilia.ch/blog/> und
<https://www.linkedin.com/company/abilia-basel/posts/?feedView=all>



Unser Blog



Konferenz Lebensqualität
27. September 2024

Am Freitag, 20. September war es wieder soweit: Delegierte Klient:innen sowie Mitarbeitende sämtlicher acht Abteilungen von abilia trafen sich zur inklusiven Konferenz Lebensqualität. Die Konferenz

[Weiterlesen](#)



Von der Praxis für die Praxis
25. Juli 2024

Im Rahmen des abilia Bildungsraums führen wir eine regelmässige Veranstaltung durch, welche Impulse zur Umsetzung der UN-BRK geben soll und die Fachpersonen in einen selbstorganisierten

[Weiterlesen](#)

Aktuelle Ziele

1. abilia öffnet ihre Türen beim Event Einblick Basel 2025

(vgl. Wesentlichkeitsanalyse:
8. Wirtschaftsleistung).

Kennwert: Die TSB Erlenmatt bietet am 13. Juni 2025 ein abwechslungsreiches, interaktives Programm, um einem breiten Publikum einen Einblick in die Tagesstruktur von abilia mit dem Motto „Arbeit für alle“ zu gewähren.



Einblick Basel zu Besuch in sozialen Institutionen

Freitag, 13.06.25
14–20 Uhr einblickbasel.ch

Wir sind dabei!

cms
Christoph Merlon Stiftung

Fonds
Basel-Stadt

Stiftung
Süchli

BIRKHAUSER

<https://www.einblickbasel.ch/>

Pendente Ziele

1. abilia stellt einen Antrag für ein anerkanntes Zertifizierungslabel

(vgl. Wesentlichkeitsanalyse:
2. Transparenz).

Kennwert: Unterschiedliche Labels werden geprüft und bis Ende 2026 ist ein Antrag gestellt.

2. abilia pflegt langfristige und nachhaltige Partnerschaften mit anderen Organisationen

(vgl. Wesentlichkeitsanalyse:
8. Wirtschaftsleistung).

Kennwert: Feste Ansprechpersonen sind bekannt und die Zusammenarbeit ist dauerhaft, zuverlässig und flexibel.

- Der vorliegende abilia Bericht Nachhaltigkeit ist der erste seiner Art. Es handelt sich somit um einen Initiativbericht, welcher Dinge ins Rollen bringt. Der Bericht wird jährlich im 1. Quartal erneuert und soll Zeugnis ablegen über eine kontinuierliche Entwicklung der Organisation abilia hinsichtlich sozialer, ökologischer und ökonomischer Nachhaltigkeit. Datum der Veröffentlichung: 20.12.2024.
- Der abilia Bericht Nachhaltigkeit ist integraler Bestandteil der Strategie von abilia. Diese Strategie wird im jährlichen Strategieprozess in Zusammenhang mit der Risikoeinschätzung vom Vorstand verantwortet.
- Der neu geschaffene Verantwortungsbereich Nachhaltigkeit auf Ebene Geschäftsleitung und der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht werden im Rahmen des jährlichen externen Qualitätsaudits evaluiert.

Kontakt: Thomas Fischer,
Mitglied der Geschäftsleitung/Nachhaltigkeit.

wirke
mit.

