

Bericht Nachhaltigkeit 2025

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

Nachhaltigkeit? Betrifft dies nicht produzierende Betriebe, welche langlebige Produkte entwickeln und das Recycling der Wertstoffe sicherstellen sollen? Was hat eine soziale NPO der Behindertenhilfe damit zu schaffen?

Als wir vor drei Jahren als crossfunktionale Arbeitsgruppe in der abilia mit dem Thema Nachhaltigkeit starteten, mussten wir zuerst einen Begriff bilden, was genau Nachhaltigkeit bedeutet und wie wir dies als gemeinnützige Organisation auslegen. Es wurde uns bewusst, dass Nachhaltigkeit die Bereiche Soziales, Wirtschaft und Umwelt betrifft.

Im Sozialen liegt unser Kerngeschäft, die Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention. Wir sind zuständig uns mit ganzer Kraft für eine inklusive Gesellschaft einzusetzen. Diese Reduktion von Ungleichheiten ist jedoch eines der grundlegenden UN-Nachhaltigkeitsziele.

Auch im Bereich der Wirtschaft können wir vorbildlich Kreisläufe schliessen durch unsere zirkuläre, crossfunktionale und selbstorganisierte Form der Zusammenarbeit oder mit anderen Worten unsere durchgängige Kultur der Mitwirkung. Dafür haben wir einen Purpose formuliert, welcher als Kompass unserer professionellen Handlungen dient.

Bleibt die Umwelt, unsererseits ein Verhalten als bewusste, kritische Konsumenten. Es ist in unserer Verantwortung langlebige und wiederverwertbare Produkte einzukaufen und erneuerbare Energie zu verbrauchen. Auch in diesem Bereich sind zahlreiche Initiativen entstanden, welche von der Klientel und den Mitarbeitenden gleichermassen umgesetzt werden.

Da staunt der Laie – auch für eine NPO der Behindertenhilfe ist Nachhaltigkeit ein wesentlicher strategischer Entscheid. Auf diesem Weg der Transformation verfolgen wir einen breit gefächerten Katalog an laufenden Massnahmen, aktuellen Zielen und pendenten Projektionen. Dieser Bericht stellt abilia als nachhaltige Organisation vor, zeigt den zurückgelegten Weg auf und dokumentiert den Stand der Zielerreichung.

Basel, im Dezember 2025

Walter Dietschi, Jacqueline Foss, Alice Kleiss, 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 fürsorgelichen 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 Mitarbeiter-schaft und dem Kader in den Jahren 2021/22 gemeinsam er-arbeitet wurde:

abilia lässt Orte entstehen, an denen Vertrauen zwischen den Menschen herrscht, und Vertrauen in die individuellen Fähigkei-ten 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 Zu-hause ausmacht.

Die Mitarbeitenden erleben ihre tägliche Arbeit als sinnstiftend und wichtig.



Organisationsform

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

...crossfunktional

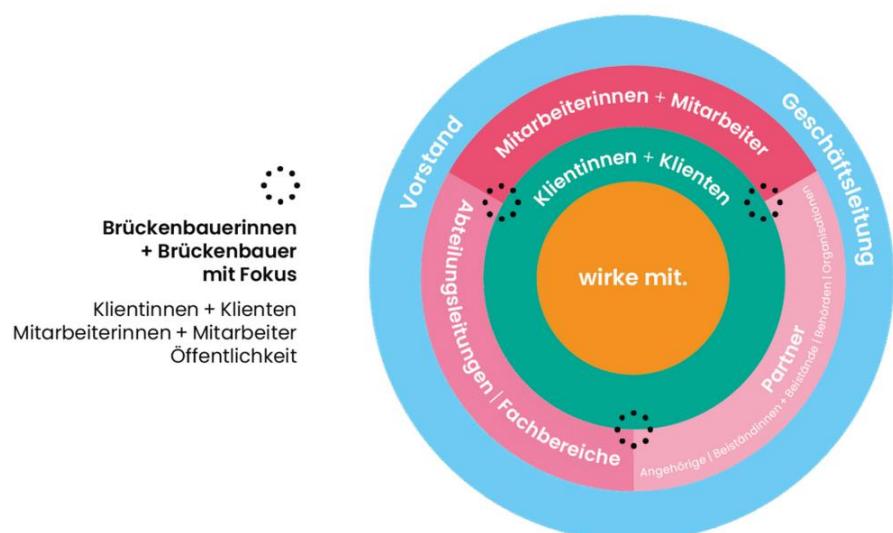
Die Zusammenarbeit bezieht unabhängig von den Funktionen alle für das Erbringen der Dienstleistung geforderten Akteure gleichermassen mit ein. Entscheide sollen dort getroffen werden, wo sich Probleme stellen und die Arbeit geleistet wird. Die dadurch entstehende Durchlässigkeit ist wesentlich für eine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

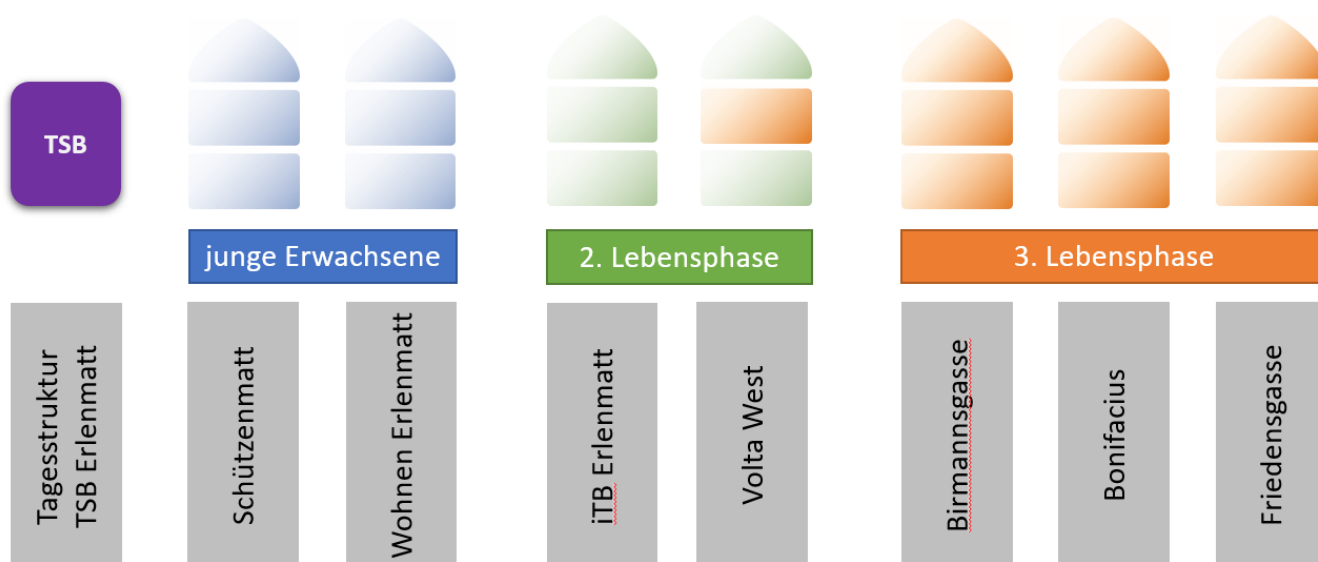
...zirkulär

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 standort-unabhängig sicherstellen.



Angebotskette

abilia begleitet Klientinnen und Klienten bei der selbstbestimmten Lebensgestaltung in vierzehn Wohngruppen und einer Tagesstruktur (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 Soziales, Wirtschaft und Umwelt.

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 Arbeitspensum 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. Die nachhaltige Transformation der abilia ist Teil der vom Vorstand definierten strategischen Planung und wird über den jährlich zu aktualisierenden Bericht dokumentiert.

Dieser Nachhaltigkeitsbericht soll...

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

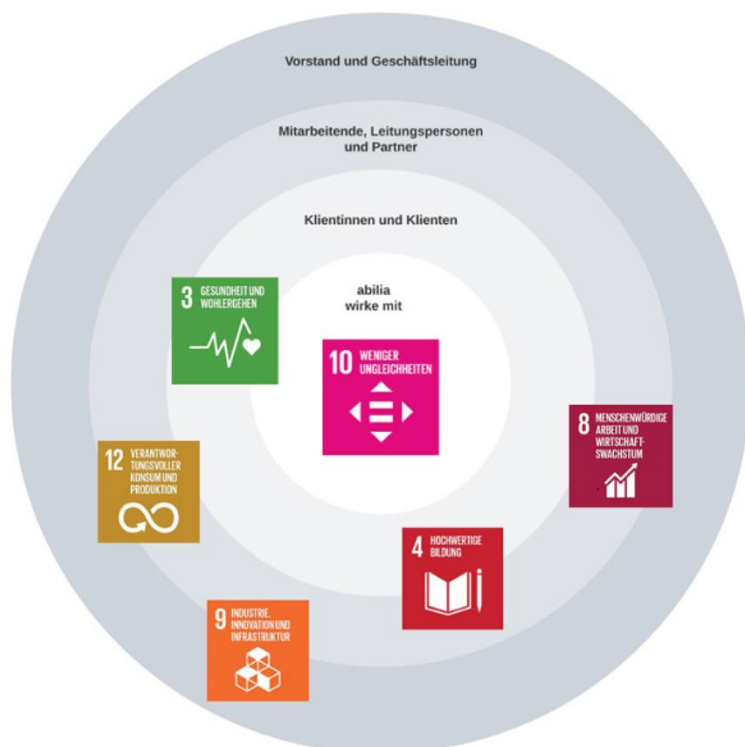
...abilia als nachhaltige Organisation für unterschiedliche Anspruchsgruppen sichtbar machen.

...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 werden eine für die Organisation abilia passende Auswahl getroffen und dazu für unsere Branche relevante Fokusthemen identifiziert. Dieser Fokus soll die Wirksamkeit nachhaltiger Entwicklung verstärken wie auch den ganzheitlichen globalen Kontext erkennbar machen. Somit wird Verbindlichkeit und Vergleichbarkeit geschaffen.

Anschliessend werden zu den Fokusthemen Grobziele mit für abilia massgeblichen Kriterien der Zielerreichung (Indikatoren) ausformuliert, so dass ein Katalog relevanter und konkret bedeutsamer 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 Grobziele 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 online Umfrage gegenüber Klientel und Mitarbeitenden						UN-Ziel
		++	+	0	-	--	Interpretation	
1. wirke mit (inklusion)	Klient:innen sind in alle Entscheidungen einbezogen, die sie betreffen. - abilia bietet regelmässig Gefässe zur Mitwirkung an - die Mitarbeitenden arbeiten nach dem STEP-Ansatz		×				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.	
2. Transparenz	Klient:innen werden adressatengerecht informiert über Belange, welche sie betreffen. - angemessene Informationsmittel werden eingesetzt - die Kommunikation erfolgt in einfacher, ggf. visualisierter Sprache		×				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.	
3. Ernährung	Klient:innen haben Zugang zu ausgewogener Ernährung. - abwechslungsreiche, gesunde Ernährung - Klient:innen erstellen mit Assistenz den Menuplan		×		×		Der Klientel schmeckt das Essen, sie möchte jedoch in der Menuplanung mehr mitwirken. Wie gelingt der Spagat zwischen Begleitauftrag und Selbstbestimmung?	
4. Mobilität	Klient:innen können sich im eigenen Umfeld selbstständig bewegen. - geeignete Hilfsmittel sind vorhanden und werden genutzt - Mobilität inhouse und im Quartier ist alltäglich		×				Die Klientel kommt meistens dorthin, wo sie hin will, und hat dafür die nötigen Hilfsmittel. Zugleich ist das Grundrecht der vollständigen Mobilität nicht gegeben.	

Fokusthema	Zielsetzung und Indikation	Selbsteinschätzung aus inklusiver online Umfrage gegenüber Klientel und Mitarbeitenden					UN-Ziel
		++	+	0	-	--	Interpretation
5. Zugang Ermöglichen	Zugang zu hochwertigen Bildungsangeboten wird gefördert - 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. - 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. - 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. - 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. 

Fokusthema	Zielsetzung und Indikation	Selbsteinschätzung aus inklusiver online Umfrage gegenüber Klientel und Mitarbeitenden					UN-Ziel
		++	+	0	-	--	
9. schonender Umgang mit Ressourcen	Zur Verfügung stehende Ressourcen werden effektiv und sorgfältig eingesetzt. - Sensibilisierung durch inklusive Weiterbildungen - Abfall wird in allen Abteilungen getrennt und recycelt						
			×			×	
10. Beschaffung	Kreislauffähige Produkte – anschaffen. - Leitfaden für den Einkauf nachhaltiger Produkte - Produkte- und Händlerlisten sind verbindlich - interne Schulungen für nachhaltige Produkt-anwendungen				×		
				×		×	
11. Raumgestaltung innen / aussen	Räume sind wohnlich und funktional gestaltet. - Ausstattung ist langlebig und wohnlich - Spuren der individuellen Lebensgestaltung sind erkennbar - Aussenräume sind einladend und biodivers		×				
			×				
12. Immobilien- / Infrastrukturfürpflegung	abilia zeichnet sich aus durch vielfältige, bedarfsgerechte Standorte. - alternative Modelle der Klimatisierung werden geprüft und umgesetzt - Strom wird aus erneuerbaren Quellen eingekauft / erzeugt - Immobilien / Infrastruktur sind energieeffizient ausgestattet	×					

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

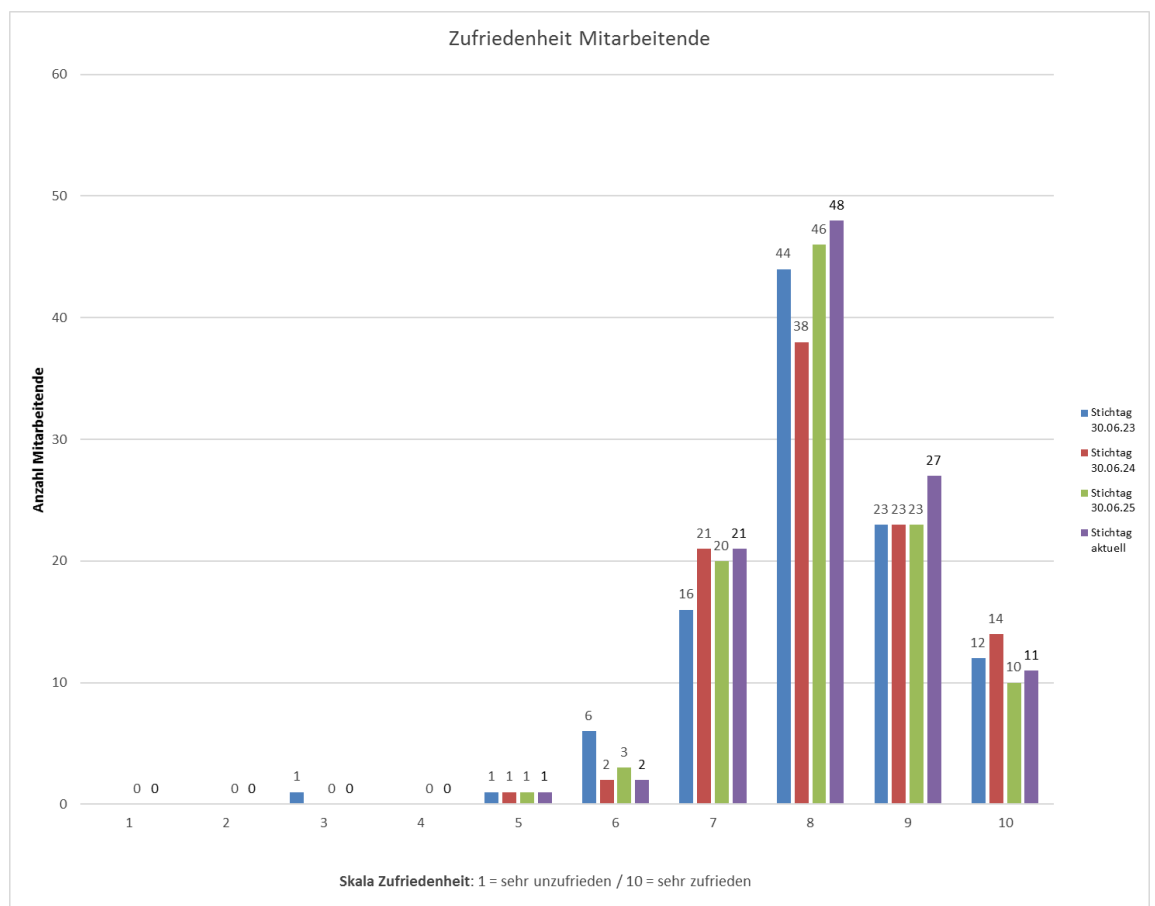
Laufende Massnahmen

1. Die **Zufriedenheit der Mitarbeitenden** wird in den jährlich durchgeführten Gesprächen gegenüber sämtlichen festangestellten Mitarbeiter:innen erhoben und ausgewertet.

(vgl. Wesentlichkeitsanalyse:
7. zeitgemässe Anstellungsbedingungen).

Kennwert: Mitarbeiter:innen Zufriedenheit

Die Mitarbeitendenzufriedenheit bei abilia ist auf einem hohen und stabilen Niveau und zeigt in einzelnen Bereichen eine positive Entwicklung. Die Ergebnisse bestätigen die Wirksamkeit der bestehenden Führungs-, Organisations- und Kulturarbeit.



2. abilia zahlt **faire Löhne**

(vgl. Wesentlichkeitsanalyse:
7. zeitgemässe Anstellungsbedingungen).

Kennwert: Bericht der Lohngleichheitsanalyse gemäss Gleichstellungsgesetz (GIG).

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.



Grosser Geschlechtseffekt: Toleranzschwelle überschritten

Geschlechtseffekt vorhanden

Kein Geschlechtseffekt

3. Unsere Kultur der Zusammenarbeit lässt Orte entstehen, an denen Vertrauen zwischen den Menschen herrscht, und Vertrauen in die individuellen Fähigkeiten aufgebaut wird.

(vgl. Wesentlichkeitsanalyse:
7. zeitgemässe Anstellungsbedingungen).

Kennwert: Elemente des Systemvertrauens werden von den zuständigen, crossfunktionalen Akteuren umsichtig gestaltet und unterhalten.

In Gesprächen mit Teilnehmenden aus einer crossfunktionalen und organisationsübergreifenden Prüfgruppe (Vorstand, Bereichs-/Abteilungsleitung, Begleit-/Bezugspersonen, Hauswirtschaft, Auszubildende) zu vier offenen Fragen hinsichtlich Systemvertrauen, Gestaltungsfreiraum, kooperative Führung und organisationale Rahmenbedingungen konnten folgende Erkenntnisse gewonnen werden:

«wirke mit» bringt die DNA von abilia zum Ausdruck. Eine Kultur der Mitwirkung für die Klientel und die Mitarbeitenden – dafür sind wir da und setzen wir uns ein.

Durch das neu eingeführte Rollenmodell wird Verantwortung breit übertragen und können die Mitarbeitenden auch wirklich mitgestalten. Zugleich genügen zur Orientierung klare und einfache Rahmenbedingungen nicht, sondern es braucht auch verständnisvollen, begleitenden, nicht kontrollierenden Support durch Führungs- und Fachpersonen.

Wesentlich für die persönliche Verantwortung jeder/jedes Mitarbeitenden ist ein Zeitraum für (Selbst-) Reflexion. Sowohl eine kritisch würdigende Feedbackkultur, als auch regelmässig wahrgenommene Gefässe der Reflexion (z.B. Interventionen in den Teams oder Netzwerken) sind noch ungenügend entwickelt.

Zudem wurde eine ausreichende und adäquate personelle Besetzung als Basis für eine verantwortungsvolle professionelle Tätigkeit betont, ansonsten die Qualität der Begleitung und in der Konsequenz die Lebensqualität der Klientel leidet.

Aktuelle Ziele

1. Durch Mitarbeiter:innen selbst erstellte Dienstpläne werden in unterschiedlichen Abteilungen umgesetzt.

(vgl. Wesentlichkeitsanalyse:
7. zeitgemässe Anstellungsbedingungen).

Kennwert: Auswertungsbericht zur Implementierung der selbstorganisierten Dienstplanung in den Abteilungen.

Volta West (Start 4/24): Die Einstiegsphase wurde interaktiv gestaltet, um die Regeln mit den Mitarbeitenden auszuhandeln und zu optimieren. Die Mitarbeitenden mussten lernen die Schwankungen der Jahresarbeitszeit (Range ± 30 h) auszuhalten, was Support durch die Leitung für einen ausgewogenen Dienstplan verlangt. Eine selbstorganisierte Dienstplanung ist mehr auf einer mentalen, als auf einer materialen Ebene fordernd – gelingt es dies anzunehmen ist das Projekt klar eine Bereicherung.

Friedensgasse (Start 6/25): Eine individuelle online Umfrage nach 6 Monaten Probezeit ergab, dass 75% der teilnehmenden Mitarbeiter:innen Vorteile in der selbstorganisierten Dienstplanung erkennen und sich für eine Fortsetzung ausgesprochen haben. Auf Grund der Stichfrage wird die Probezeit bis Ende Mai 2026 verlängert, damit die Spielregeln unter Einbezug sämtlicher involvierter Akteure noch einmal überarbeitet und verbessert werden können.

Schützenmattstrasse (Start 8/25): Die Spielregeln der selbstorganisierten Dienstplanung wurden gemeinsam mit dem Team erarbeitet. Für die Umsetzung hinderlich war die mangelnde Kommunikation im Team. Es ist jedoch nötig, bewusst Konflikte zu erzeugen, wenn Dienste bereits vergeben sind, so dass unter den betroffenen Mitarbeitenden eine tragfähige Lösung verhandelt werden kann. Die Mitarbeitenden haben sich mehrheitlich vom Projekt zurückgezogen und es zeichnet sich eine Rückkehr zur herkömmlichen Planung ab.

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 und Anliegen zum Zusammenleben einbringen. Diese werden visualisiert auf einem Flipchart im allgemeinen Raum festgehalten. Die Klient:innen können eine verbindliche Umsetzung einfordern und die Begleitpersonen werden stets daran erinnert.

Ebene Organisation: In der Konferenz Lebensqualität kommen Vertreter:innen seitens Klientel und Mitarbeitenden aus sämtlichen Abteilungen der abilia 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 wie z.B. spezifische, von der Klientel mitgestaltete Angebote für Senioren.



Massnahmen der Mitwirkung

Aktuelle Ziele

Aktuelle Ziele

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

(vgl. Wesentlichkeitsanalyse:
3. Ernährung).

Kennwert: Bericht zu best practice aus den Abteilungen.

Die Menupläne sind ein sensibles Thema im Spannungsfeld zwischen lustvoller und gesunder Ernährung. Hier gilt es, dass die Klientel ermutigt, unterstützt und angeleitet wird, um die Menüplanung möglichst selbständig zu erstellen. Dafür wurden in den Abteilungen unterschiedliche Modelle entwickelt:

Unterstützte Kommunikation: Das Bereitstellen von Saisonboxen mit Piktogrammen, damit die Klientel den Menuplan möglichst selbständig gestalten kann (Auswahl schaffen).

Klientensitzungen: Verantwortung sollte aufgeteilt werden und an Personen gebunden sein, also z.B. jede:r Klient:in kann eine Mahlzeit zusammenstellen und sich nach Möglichkeit auch an der Zubereitung beteiligen (Normalisierung).

Bildung: Den ganzheitlichen Prozess von Planung, Restenverwertung, Einkauf, Budget, Zubereitung und Küchenhygiene mit der Klientel individuell thematisieren und begleiten.



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)

Kennwert: Eine durchgängige, visualisierte Systematik für das getrennte Recyceln von Abfall (inklusive Plastik und Kompost) wird in sämtlichen Abteilungen von abilia verbindlich umgesetzt. Die Klientel ist in das Trennen, Sammeln und Zurückbringen einbezogen.

Stand der Umsetzung: In einem Workshop nehmen sich die haushaltverantwortlichen Personen der 8 Abteilungen dem Thema an. Nach einer Auslegeordnung in Bezug auf die 7 zu recycelnden Wertstoffe, findet ein sehr praxisorientierter Austausch von Ideen statt, wie das System noch verbessert werden kann.

In allen Abteilungen werden seit langer Zeit die Wertstoffe recycelt. Das Recycling von Plastic und Bioabfall muss teilweise noch verbindlich organisiert und bis Ende 2026 umgesetzt werden.

Die Klientel wirkt beim Trennen, als auch beim Sammeln und Zurückbringen der Wertstoffe mit und übernimmt Verantwortung.



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. Wesentlichkeitsanalyse:
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: Begriff für Biodiversität in den Gärten von abilia ist gebildet und Umgestaltung ästhetisch wie auch funktional erkennbar.

Schlanke,
unterstützende
Prozesse

die Organisation

Laufende Massnahmen

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

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

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 **28** 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 und Produktkataloge für wesentliche Bereiche sind definiert.

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. Für die nachhaltige Steuerung dieser allgemeinen Einkäufe wurden Leitlinien erarbeitet, welche für die Kreislauffähigkeit von Produkten sensibilisieren.

Ein verbindlicher Katalog für Reinigungs- und Wäschereiprodukte, welche biologisch abbaubar, frei von umweltschädlichen Inhaltsstoffen und VOC-abgabefrei sind, konnte mit einem vertrauenswürdigen Partner ausgehandelt werden. Nebst der Nachhaltigkeit der Produkte galt es auch das Bestellwesen, die Lieferung und Lagerung sowie eine kundige Anwendung neu zu gestalten.

Im kommenden Jahr 2026 findet die schrittweise Umstellung und Schulung der Abteilungen statt.

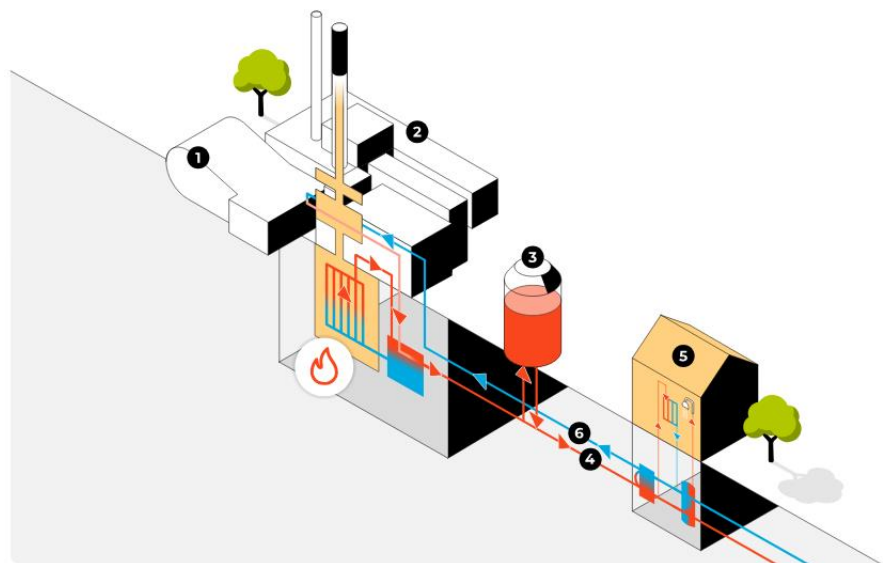
2. abilia setzt im Rahmen der Immobilienstrategie für die eigenen Liegenschaften den Anschluss an das Fernwärmenetz der IWB um

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

Kennwert: Sämtliche Liegenschaften von abilia sind bis spätestens 2030 an das Fernwärmenetz der IWB angeschlossen.

Für die eigenen Liegenschaften an der Birmanngasse, Friedensgasse und Amerbachstrasse wird die Wärme für die Raumheizung und Warmwasseraufbereitung bereits jetzt ab dem Fernwärmenetz der IWB bezogen.

Für die verbleibende Liegenschaft an der Schützenmattstrasse liegt eine Vorstudie mit einem Variantenvergleich vor. Zur Zeit finden die Tiefbau-Fernwärmeausbauarbeiten seitens IWB statt. abilia hat den Anschluss bereits bestellt, welcher Anfang 2026 installiert sein sollte. anschliessend kann auch im Wohnhaus Schützenmatt die Fernwärme genutzt werden.



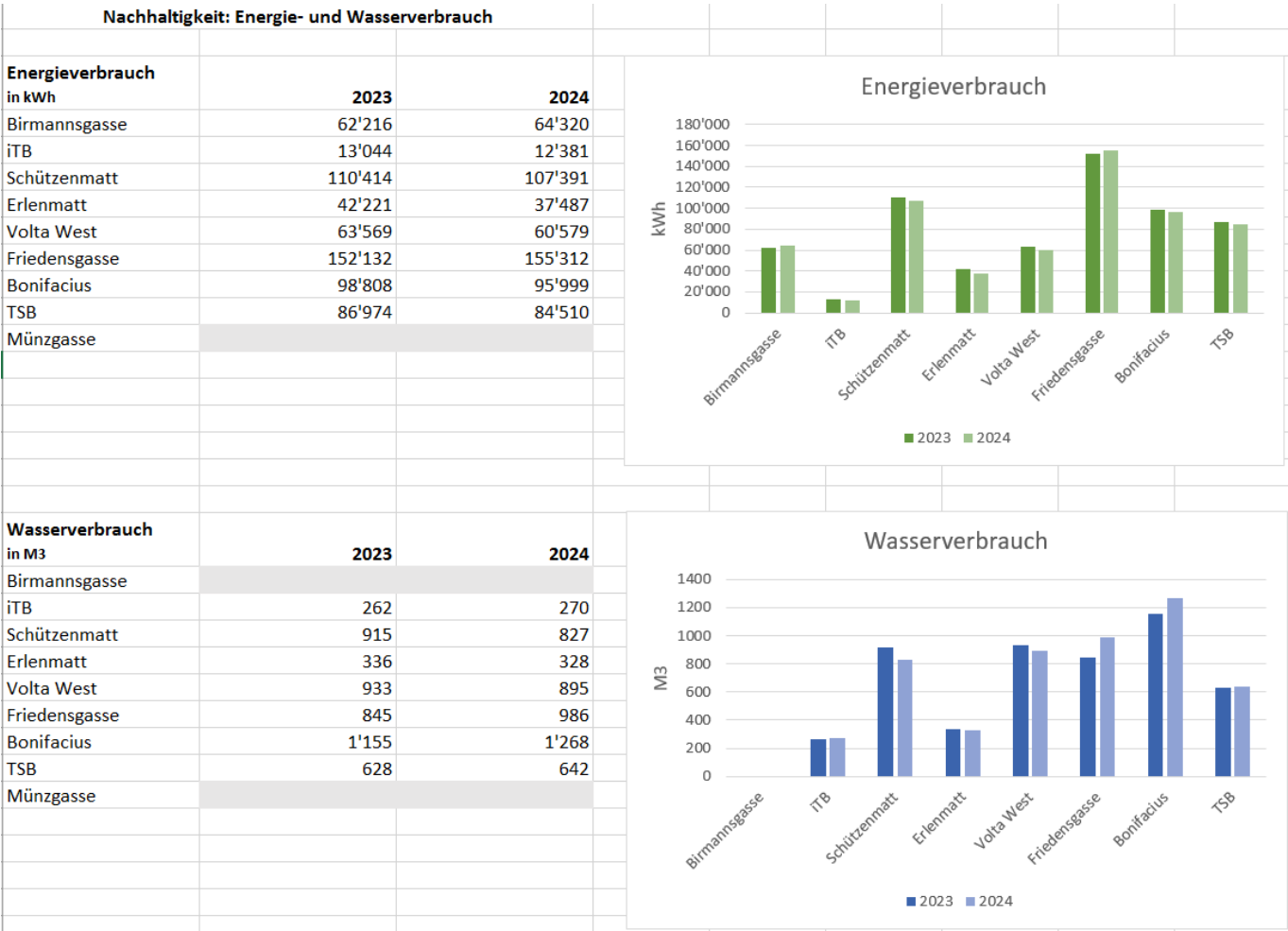
① & ② Wärmeproduktion ③ Wärmespeicher ④ Fernwärmeverlauf ⑤ Verwendung Fernwärme ⑥ Fernwärmerücklauf

<https://www.iwb.ch/klimadreh/ratgeber/heizung-ersetzen/fernwaerme>

3. Der Energie- und Wasserverbrauch für sämtliche Abteilungen von abilia ist im Jahresvergleich erhoben

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

Kennwert: Eine vergleichende Erhebung des Energie- und Wasserverbrauchs gibt Anhaltspunkte für eine gezielte Reduktion, sei dies durch ein angepasstes Handling oder durch technische Installationen.



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 konsumiert ausschliesslich erneuerbare Energie

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

Kennwert: Prozentualer Anteil inländischer erneuerbarer Energie.

3. Die Fahrzeuge von abilia werden schrittweise durch Elektrofahrzeuge ersetzt

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

Kennwert: Bis 2030 ist ein erster rollstuhlgängiger Kleinbus mit der geforderten Ladeinfrastruktur in Betrieb.

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/?feed-View=all>

Unser Blog



Interne Weiterbildung

3. Dezember 2025

Alle unsere Mitarbeitenden hatte im November die Möglichkeit, sich intensiv mit dem Schema der emotionalen Entwicklung (SEO) nach A. Döns auseinanderzusetzen. Die Weiterbildung wurde von

[Weiterlesen](#)



Von der Praxis für die Praxis

27. November 2025

Anfang November haben wir im Rahmen unserer internen Fachveranstaltung „Von der Praxis für die Praxis“ gemeinsam an der Weiterentwicklung einer inklusiven Praxis gearbeitet. Im Fokus

[Weiterlesen](#)

Aktuelle Ziele

1. abilia wird als nachhaltige Organisation sichtbar

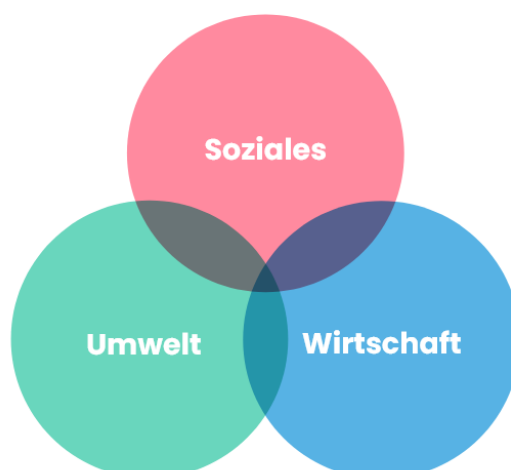
(vgl. Wesentlichkeitsanalyse:
2. Transparenz).

Kennwert: Der Webauftritt und eine story auf linkedin schaffen ein Verständnis für nachhaltige Organisationsentwicklung.

Der Webauftritt wurde 2025 im abilia Layout ausgestaltet und erklärt Nachhaltigkeit in einfacher, visualisierter Sprache. Der Nachhaltigkeitsbericht präsentiert abilia als eine am Purpose orientierte Kreislauforganisation, welche aus einer Kultur der Mitwirkung heraus Dienstleistungen in den Bereichen Wohnen und Tagesstruktur für Menschen mit kognitiven Beeinträchtigungen erbringt. Der Bericht zeichnet den Weg der Transformation hin zu einer nachhaltigen Organisation.

Im September/Okttober wurde auf LinkedIn eine Story mit 5 Folgen gepostet, welche unseren Weg hin zu einer nachhaltigen Organisation anhand von anschaulichen Praxisbeispielen präsentierte.

Nachhaltigkeit und Kreislauf



Pendente Ziele

1. abilia stellt einen Antrag für ein anerkanntes Zertifizierungslabel

(vgl. Wesentlichkeitsanalyse:
2. Transparenz).

Kennwert: abilia hat als soziale NPO das esg2go Rating durchlaufen und kann nun den weiteren Weg Richtung kreislauffähiger Geschäftstätigkeit auch systematisch zahlenbasiert steuern.

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 zweite seiner Art. Er zeigt vielfältige Initiativen und Entwicklungen, welche angestossen und begleitet werden konnten. Der Bericht wird jährlich jeweils im 1. Quartal des Folgejahrs erneuert und soll Zeugnis ablegen über eine kontinuierliche Entwicklung der Organisation abilia hinsichtlich sozialer, wirtschaftlicher und ökologischer Nachhaltigkeit. Datum der Veröffentlichung: 10. Februar 2026.
- 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 vorliegende Nachhaltigkeitsbericht wird im Rahmen des jährlichen externen Qualitätsaudits evaluiert.

Kontakt: Thomas Fischer,
Mitglied der Geschäftsleitung / Nachhaltigkeit

wirke
mit.

