

Portraits

Titelbild Victoria Pena Caicedo

Seite 4 Piet van Wezemaal

Seite 10 Melissa Fangille

Seite 14 Brigitte Zanini

Seite 18 Randolph Moos

Seite 25 Petra Elmiger

Seite 31 Michael Gloor

Seite 34 Sandra Horstink

Zeichnungen zum Jahresthema 2023 «Essen und Trinken»

entworfen und realisiert in den Lh-Beschäftigungswerkstätten



«Ich bleibe so wie ich bin.»

Inhaltsverzeichnis

Auf diese Lh bin ich stolz	Seite	6
»Sobald der Geist auf ein Ziel gerichtet ist...«	Seite	8
10 Jahre Wohnen mit intensiver Begleitung	Seite	11
Gute und aufgeräumte Atmosphäre	Seite	15
Arbeiten in der Natur	Seite	19
Du darfst niemanden unterschätzen – nie!	Seite	22
Lh als top Arbeitgeberin ausgezeichnet	Seite	26
Kennzahlen	Seite	28
Bilanz und Betriebsrechnung	Seite	29
Veranstaltungshinweise	Seite	30
Arbeitsjubiläen 1.5.2022 bis 30.4.2023	Seite	32
Organisation	Seite	33

Auf diese Lh bin ich stolz

Nach acht spannenden Jahren im Stiftungsrat der Lh habe ich mich entschieden, aus dem Stiftungsrat auszutreten. Ich gehe mit einem Rucksack voller schöner Erlebnisse und vielen Erfahrungen. Zu den wertvollsten Erinnerungen zähle ich die zahlreichen Kontakte mit den Klientinnen und Klienten sowie den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Ich habe die vielen Begegnungen auf Augenhöhe stets als sehr bereichernd erlebt.

Das geistige Fundament

Eine der prägendsten Erfahrungen für mich war es, das geistige Fundament der Lh hautnah miterleben zu dürfen. Es besteht aus den folgenden Elementen:

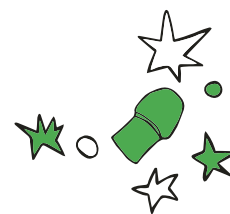
- der Menschlichkeit und des Visionären, die unsere Kultur von Beginn her prägen und
- der starken Identifizierung mit den Lh-Werten (Bedarfs- und Lösungsorientierung, Wertschätzung, Achtsamkeit und Begeisterungsfähigkeit), die wir zu Recht hochhalten und leben.

Auf diese Lh bin ich stolz. Zudem hat sich das geistige Fundament bewiesen: Es ist stark und widerstandsfähig.

Rückblick

Meine Zeit in der Lh war sehr ereignisreich; drei kurze Rückblicke:

- Zu Beginn meiner Tätigkeit als Stiftungsratspräsident wurde der Ergänzungsbau in der Breiti fertiggestellt. Zum Einweihungsfest im August 2015 waren die neuen Bewohnerinnen und Bewohner, die Anwohnerinnen und Anwohner, Vertreterinnen und Vertreter des Kantons und weitere Gäste zur Besichtigung eingeladen: Alle zeigten sich beeindruckt von diesem gelungenen Bauwerk.
- Zeitlich und inhaltlich anspruchsvoll gestaltete sich die Entwicklung der Strategie 2021 – 2030. Dabei legte der Stiftungsrat zusammen mit der Geschäftsleitung grossen Wert auf eine partizipative Strategieerarbeitung mit Einbezug aller Akteure sowie auf eine kontinuierliche und massvolle Weiterentwicklung der Lh. Dies ist gelungen und bildet den Fokus des künftigen Handelns.
- Von grosser Bedeutung war die Nachfolgeregelung der Geschäftsleitung im 2020. Unter der Führung von Philippe Crameri und den drei Geschäftsleitungsmitgliedern entwickelt sich die Lh erfreulich und das Gremium meistert auch schwierige Aufgaben – wie beispielsweise die Zeit während der Corona-Pandemie – souverän.



Veränderungen im Stiftungsrat

Per 1. Januar 2023 habe ich das Präsidium an Andreas Huber weitergegeben. Er ist seit anfangs 2022 im Stiftungsrat tätig. Als ehemaliger Generalagent der Schweizerischen Mobiliar in Reinach ist er regional bekannt und sehr gut verankert. Ich freue mich, dass sich Andreas Huber für das Präsidium zur Verfügung gestellt hat und bin überzeugt, dass sich die Lh unter seiner strategischen Leitung weiterhin gut entwickeln wird.

Neben mir trat auch Anita Züsli aus dem Stiftungsrat aus. Sie war seit 2014 im strategischen Gremium tätig. Die Lh profitierte von ihrem treuhänderischen Wissen. Ich danke Anita Züsli für ihren grossen Einsatz und ganz besonders für ihre sorgfältige und gewissenhafte Arbeit, mit der sie zum gesunden Finanzhaushalt der Lh massgeblich beigetragen hat.

Anita Züsli wurde Anfang des Jahres von Adrian Widmer abgelöst. Er bringt als Wirtschaftsprüfer beste Voraussetzungen mit, die Geschicke der Lh in finanzieller und wirtschaftlicher Hinsicht voranzubringen.

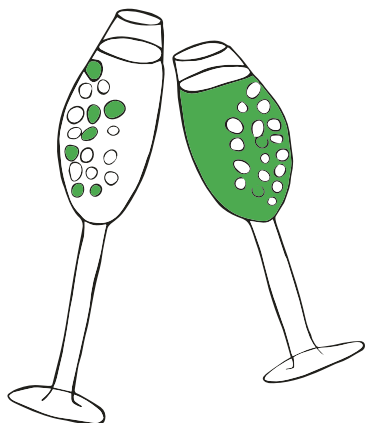
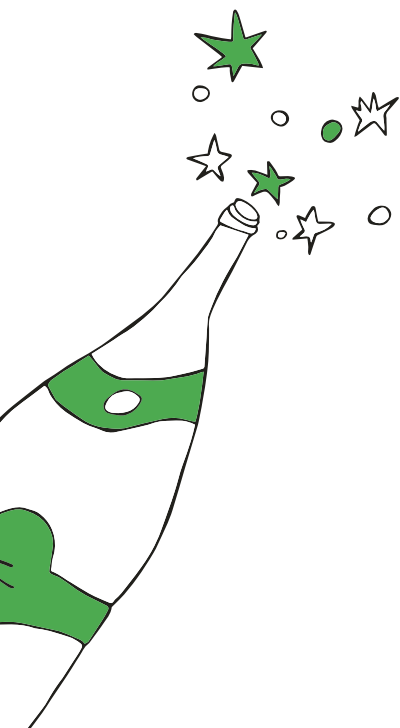
Weitere fachliche Unterstützung erhält der Stiftungsrat mit dem neuen Mitglied Christian Schweizer. Mit ihm steht der Lh ein versierter und mit den Belangen des Bauens im umfassenden Sinne bestens vertrauter Fachmann zur Seite.

Danke und Adieu

Ich danke meinen Kolleginnen und Kollegen im Stiftungsrat für ihr engagiertes Wirken und die achtungsvolle Zusammenarbeit, die ich in bester Erinnerung behalten werde. Auch danke ich im Namen des Stiftungsrats allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern herzlich für ihr beispielhaftes Engagement und wünsche ihnen viel Zufriedenheit und gutes Gelingen für die Zukunft.

Ich sage mit einem guten Gefühl «auf Wiedersehen», denn es erfüllt mich mit Freude, meinem Nachfolger Andreas Huber ein wertorientiertes, gut positioniertes und solid aufgestelltes Unternehmen, das auch «Wind und Wetter» standhält, übergeben zu dürfen.

Thomas Oetiker, Stiftungsratspräsident bis 31.12.2022





»Sobald der Geist auf ein Ziel gerichtet ist...«



Einmal im Jahr zieht sich die Geschäftsleitung der Lh für eine zweitägige Klausurtagung zurück. Dazu gehört auch ein Leistungsvergleich mit und in einem anderen Betrieb. Neugierig und lernbereit schreiten wir dann jeweils durch die Räumlichkeiten und tauschen uns mit Führungspersonen des besuchten Unternehmens aus. So besichtigten wir vor zehn Jahren eine renommierte Firma, die wie keine andere für Schweizer Qualität steht. Auf dem Rundgang haben uns die einfach gehaltenen und selbstverständlich wirkenden «Jahresziele» beeindruckt. An jeder Tür, in jedem Raum waren sie mit einem einfachen «Chläbi» befestigt. Ob schön gerade ausgerichtet oder schief – sie waren nicht zu übersehen. Als Folge davon haben wir unsere Systematik «Jahresziele im Fokus» entwickelt und implementiert.

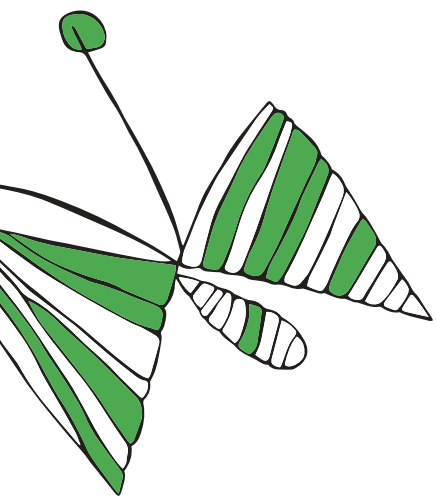
Themen verdichten

Jeden Herbst sind die knapp 20 Kadermitglieder in Zweierteams auf einem themenorientierten Rundgang anzutreffen. An der frischen Luft berichten sie sich gegenseitig, was sie im vergangenen Jahr erreicht haben und worin sie die Herausforderungen des laufenden Jahres sehen. Im Anschluss tragen wir im Plenum einen bunten Strauss an aktuellen Themen zusammen und versuchen zu bündeln, zu vereinfachen und zu verdichten; bis wir vier wesentliche und umsetzbare Schwerpunkte eruiert haben. Aus diesen formulieren wir dann die Jahresziele im Fokus. Sie richten sich nach den Perspektiven der Balanced Scorecard.

Wirkung entfalten

Durch das oben beschriebene partizipative Vorgehen stellen wir sicher, dass wir einen möglichst umfassenden Blick auf Entwicklungsfelder haben und gleichzeitig den Fokus nicht verlieren. Sobald die Jahresziele inhaltlich auf das Wesentliche reduziert sind, werden diese auch bei uns an verschiedenen Orten sichtbar gemacht. Das wirkt sich positiv auf die Kreativität und Effektivität in der Umsetzung aus. In den jährlichen Gesprächen mit den Mitarbeitenden (MAG) werten wir die Ziele aus und staunen immer wieder, welche Wirkung sie entfaltet haben und welche auch unkonventionellen Wege gefunden wurden. Goethe könnte sich in seinem Zitat «Sobald der Geist auf ein Ziel gerichtet ist, kommt ihm vieles entgegen.» bestätigen fühlen.





Mitarbeitergespräche sind Wertschätzungsgespräche

Zur Frage, ob MAG noch zeitgemäss sind, haben wir eine klare Haltung und unsere Praxis bereits vor Jahren angepasst. Vorbei ist es mit den Bewertungen von Kompetenzen und Verhalten. Vielmehr dient unser MAG der Wertschätzung des Geleisteten und der Würdigung der Zusammenarbeit – dem ehrlichen Interesse in Bezug auf Motivation, Entwicklungswünsche und Befindlichkeit der Mitarbeitenden. Und dies gelingt besonders gut, wenn wir uns über Erfolge und Erreichtes austauschen sowie über gemeinsame Herausforderungen sprechen.

Ich selber habe dies im vergangenen Dezember mit meinen ehemaligen und zukünftigen Vorgesetzten im Rahmen meines MAG gemacht. An dieser Stelle bedanke ich mich von Herzen für die gemeinsame Zeit und das Vertrauen, das ich von Thomas Oetiker in den letzten Jahren erhalten habe. Neugierig und gespannt schaue ich auf die Zusammenarbeit mit Andreas Huber und freue mich auf unser gemeinsames Ringen um wirkungsvolle Ziele.

Editorial

Das intensivbetreute Wohnen mit acht Plätzen feiert sein 10-jähriges Bestehen. Erfahren sie ab Seite 11, wie sich das Angebot entwickelt hat.

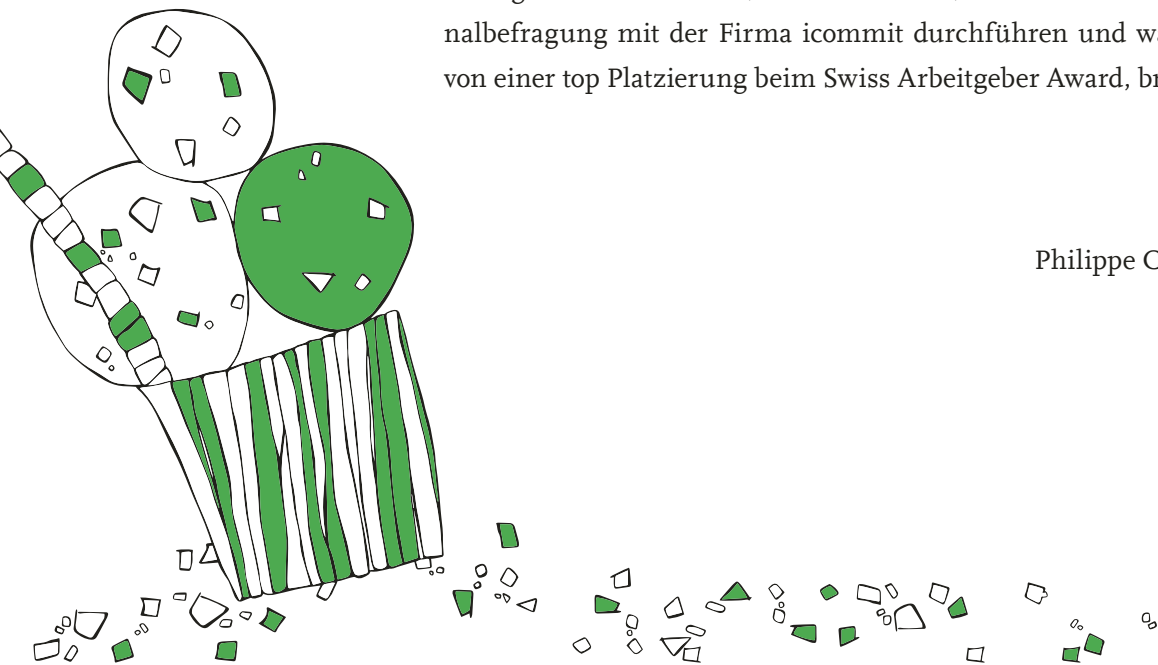
Auf Seite 15 gibt es einen weiteren runden Geburtstag: 1983 – vor 40 Jahren – wurde, noch in der alten Lh, die Hausgruppe der Lh gegründet. Zeit, das Team und die Arbeit der Hauswirtschaft zu würdigen.

Hier entsteht etwas Neues! Lesen Sie auf Seite 19, welches neue Angebot im Bereich Arbeit entsteht und ganz neue Teilhabe-Chancen ermöglicht.

Der unterstützten Kommunikation und insbesondere der Methode facilitated communication (fc) kommt in unserer Begleitung eine zentrale Rolle zu. Lesen sie auf Seite 22 über die Wichtigkeit im Zusammenhang mit der Teilhabe und welche Person besonders wertvoll für diese Aufgabe ist.

Schlagen Sie Seite 26 auf, um zu erfahren, weshalb wir alle zwei Jahre eine Personalbefragung mit der Firma icommit durchführen und was uns dies, abgesehen von einer top Platzierung beim Swiss Arbeitgeber Award, bringt.

Philippe Crameri, Geschäftsleiter





„Ich bin eine Sportskanone - schnell in allem.“

10 Jahre Wohnen mit intensiver Begleitung

Im Kanton Aargau zeigte sich seit den 90er Jahren ein ungelöstes Problem: Wohn- und Arbeitsangebote für Menschen mit einer kognitiven und / oder psychischen Beeinträchtigung sowie stark herausfordernden Verhaltensweisen waren praktisch inexistent. Dies bedeutete meist eine enorm hohe Belastung für das betroffene Familiensystem und das weitere Umfeld.

Im Sommer 2011 setzte die Lh alles daran, eine Person mit stark herausfordernden Verhaltensweisen aufzunehmen: Die junge Frau wurde von der Institution, in der sie bis dahin lebte, mehrfach in die Psychiatrie eingewiesen. Eine weitere Begleitung wurde als unmöglich erachtet. Wie so oft war kein anderer Betrieb für eine Aufnahme bereit.

Konsequente Bedarfsorientierung

Die Erfahrungen in der Begleitung dieser jungen Frau machten deutlich, dass es sinnvoll und nutzbringend ist, ein spezielles Begleitsetting für Menschen mit herausfordernden Verhaltensweisen zu schaffen: Wohnen mit intensiver Begleitung. Geplant war, das Angebot personell und konzeptionell in naher interinstitutioneller Kooperation zu konzipieren. Die Kernkompetenzen in der Begleitung dieser Zielgruppe sollten in Zusammenarbeit mit den relevanten Fachstellen gebündelt und systematisch aufgebaut werden. Es entstand die Vision von zwei Wohngruppen mit je vier Plätzen und einer individualisierten, sinnstiftenden Tagesstruktur in dazu passenden Räumlichkeiten. Als übergeordnete Ziele definierten wir

- das Anbieten von Dauerwohnplätzen mit intensiver Begleitung,
- den Schutz vor Fremd- und Selbstgefährdung sowie
- die Stabilisierung der Situation für die Person wie auch das Umfeld.

Ein solches Angebot gab es bis dahin im Aargau nicht. Damit die Finanzierung sichergestellt werden konnte, reichten wir 2011 beim Kanton einen «Antrag zur Angebotsänderung» ein. Der Kanton erkannte den Mehrwert und die Notwendigkeit eines solchen Angebots und beauftragte die Lh ein entsprechendes Begleitsetting anzubieten.

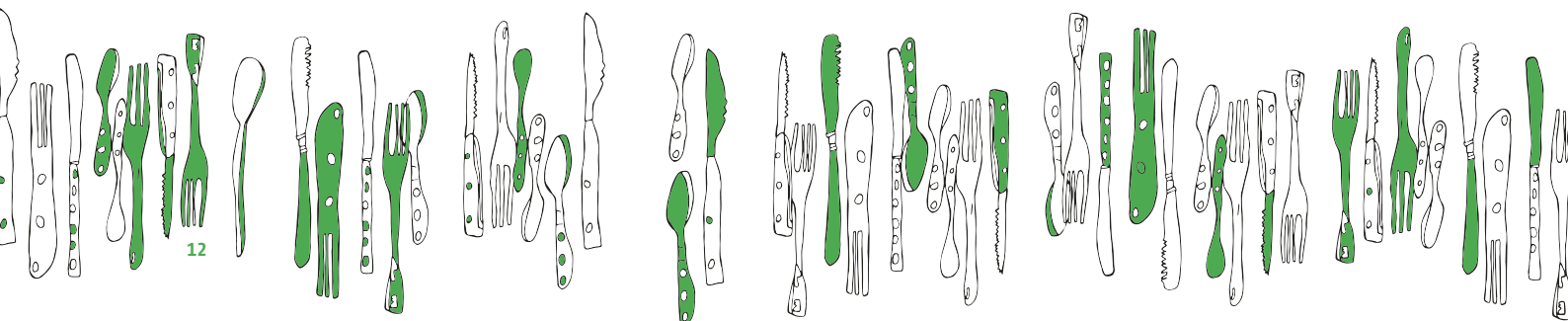
Was in den Monaten bis zum offiziellen Start des neuen Angebots geleistet wurde, ist bemerkenswert: Es wurden vergleichbare Angebote angeschaut, in Rekordzeit ein Provisorium für die Infrastruktur geplant, in Auftrag gegeben und errichtet. Eine Teamleitung und zehn Teammitglieder für die Begleitung wurden rekrutiert.

Keiner kannte den anderen und von den ersten vier Klientinnen und Klienten, die ab August begleitet werden sollten, war lediglich die junge Frau bekannt, die seit Sommer 2011 in der Lh war – Tamara Zemp.

Im Gespräch

Tamara Zemp (T) und Johannes Stedtler (J) haben beide die Pionierphase und Entstehungsgeschichte des intensivbetreuten Wohnens hautnah miterlebt: Sie als Bewohnerin und er als Begleitperson. An der langjährigen gemeinsamen Zeit schätzen sie insbesondere das Humorvolle, das immer wieder Platz findet.

- F.: Tamara, wie würdest du deine Wohnsituation beschreiben?
- T.: Die Lh ist mein Zuhause. Hier gefällt es mir sehr gut. In Reinach haben wir alle Läden, die es braucht. Insbesondere den Müller schätze ich sehr. Da kann ich Kosmetikartikel kaufen. Auf der Breiti 1 fehlen mir Mitbewohnende, die mit mir sprechen können. Ich kann aber viel Verantwortung übernehmen. Am liebsten koche ich oder erledige ich die Wäsche – manchmal räume ich auch einfach die Küche auf, weil ich Lust dazu habe. Wenn ich einmal in eine selbständigere Gruppe wechsele, möchte ich in Reinach bleiben.
- F.: Was brauchst Du, damit es dir gut geht?
- T.: Ich brauche Gespräche und die Möglichkeit, mich zuvor zu beruhigen. Hierzu benötige ich Rückzugsmöglichkeiten.
- F.: Worum geht es in diesen Gesprächen?
- T.: (denkt nach)
- J.: Dich beschäftigen meistens Fragen.
- T.: (lacht) Ja, mich beschäftigen Fragen zu Leben und Tod. Zum Beispiel, ob ich früher sterbe, weil ich eine Beeinträchtigung habe.
- J.: Meistens reicht heute eine kurze Antwort und es geht Tamara schon wieder gut. Da hat sie grosse Fortschritte gemacht. Früher nahm dies jeweils viel Zeit in Anspruch.
- T.: Ja. Ich habe ein Buch, in welchem ich meine Fragen und die entsprechenden Ant-



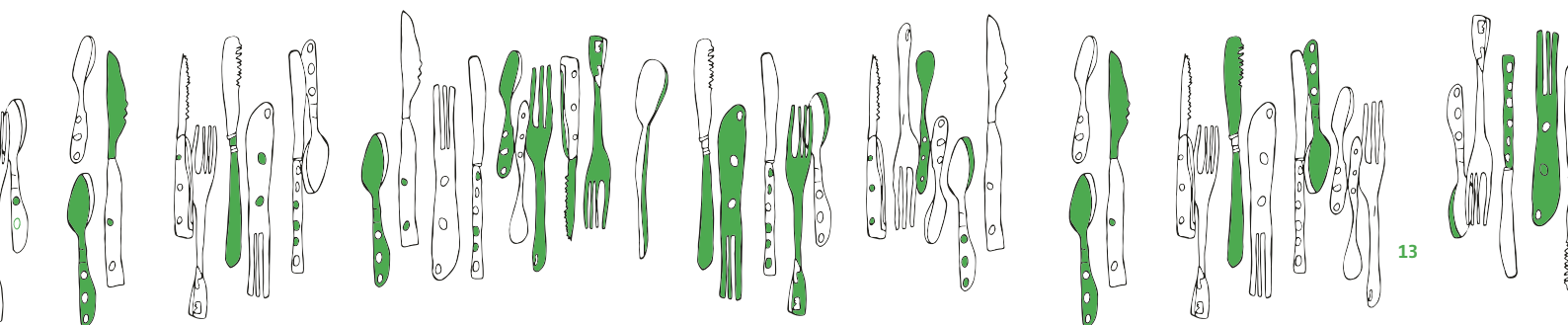
worten aufschreibe. Ich habe mir immer wieder ein Neues gekauft – heute habe ich zehn Bücher vollgeschrieben – alles Antworten auf meine Fragen. Zum Beispiel die Frage, ob es tödlich ist, wenn ich Medikamente nehme. In diesen Büchern halte ich aber auch die schönen Erlebnisse fest! Zum Beispiel, als meine Schwester Kinder bekommen hat und ich Tante wurde. Aber auch, wenn wir am Mittwoch ins Hallenbad gehen können.

F.: Was hat sich in den zehn Jahren in der Breiti 1 verändert?

J.: Wir haben viel mehr Struktur! Vor zehn Jahren war alles neu. Die Klientinnen und Klienten waren neu, das Team hatte noch nie zusammengearbeitet und das Provisorium, in welches wir einzogen, war noch nicht fertiggestellt. Nicht nur die von uns begleiteten Menschen brauchen Struktur, sondern auch wir Begleitpersonen. Heute weiss jede und jeder, was zu tun ist. Wir alle haben viel dazugelernt. Seit zwei Jahren haben wir eine neue Bewohnerin. Zu Beginn gingen viele Dinge kaputt. Heute ist es viel ruhiger – es ist immer wieder schön zu sehen, dass unser Begleitkonzept funktioniert. Das System ist tragfähig.

F.: Was braucht es für ein tragfähiges System?

J.: Wir Begleitpersonen brauchen eine klare Haltung: Aggressionen bei Klientinnen oder Klienten z.B. dürfen nicht als Provokation verstanden werden, sondern müssen als offensichtlich einzige Möglichkeit, ihre Befindlichkeit auszudrücken, erkannt werden. Demzufolge muss es unser Ziel sein, das Setting den Gegebenheiten anzupassen und nicht in erster Linie das Verhalten der begleiteten Person zu verändern. Dazu braucht es neben fundiertem Fachwissen auch Empathie, Gelassenheit und Durchhaltevermögen. Zudem braucht es einen stabilen Kern – die Beständigkeit in der Zusammensetzung des Begleiteams. Ein erhöhter Personalschlüssel ist eine Voraussetzung, damit wir beispielsweise die Zeit haben, um Fragen von Tamara in aller Ruhe zu besprechen – das ist wichtig. Zudem hilft eine passende Infrastruktur. Des Weiteren braucht es zwingend Hilfsmittel der unterstützten Kommunikation (UK) wie Piktogramme und fc (gestützte Kommunikation), die dazu beitragen, die Verständigung zu verbessern.





„Ich liebe meine Katzen Minousch und Sheila.“

Gute und aufgeräumte Atmosphäre

Das Hauswirtschaftsteam in den blauen T-Shirts und den schwarzen Hosen sorgt unter anderem dafür, dass die Kochjacken fleckenfrei sind, der Staub auf dem Computer sich gar nicht erst festsetzt und im Sitzungszimmer stets frisches Mineralwasser bereitsteht. Damit leistet das Team einen wesentlichen Beitrag zur guten und aufgeräumten Atmosphäre in den Lh-Räumlichkeiten.

Seit 1983

Vor 40 Jahren wurde in der alten Lh die «Hausgruppe» als geschützte Werkstatt gegründet. Die Aufgaben des kleinen Teams beschränkten sich auf das Wäsche waschen (v.a. Küchenwäsche), die Unterhaltsreinigung im Haus (z.B. Treppen staubsaugen) und das Eindecken für den Mittagstisch. Mit dem Bau und dem anschliessenden Umzug in die Heuwiese im Jahr 2006 wuchs der Umfang an Reinigungsarbeiten und neue Aufgaben kamen dazu. Heute besteht das Hauswirtschaftsteam aus 30 Personen mit Voll- oder Teilzeitpensen sowie zwei Lernenden. Es werden 14 geschützte Arbeitsplätze angeboten.

Gepflegt und sauber

Das Team ist heute an sechs Standorten der Lh im Einsatz. Die Hauptaufgaben werden jedoch in der Heuwiese erledigt. Hier ist auch die Wäscherei, wo jährlich 45 Tonnen Wäsche gewaschen werden. Neben den Wäschearbeiten ist das Team der Hauswirtschaft auch für die Reinigung zuständig: Es ist verantwortlich, dass die Räumlichkeiten der Heuwiese und der dezentral gelegenen Standorte stets gepflegt und sauber sind.

Im Speisesaal werden die Tische für die verschiedenen Pausen ein- und abgedeckt, Möbel gereinigt sowie der Boden gewischt und täglich feucht aufgenommen. Bei Cateringangelegenheiten hilft das Hauswirtschaftsteam zudem im Service mit.

Die Hauswirtschaft ist mit allen Teams vernetzt. Sie ist beispielsweise für den zentralen Einkauf von Reinigungs- und Hauswirtschaftsprodukten wie WC- und Haushaltspapier oder Desinfektionsmittel zuständig. Dabei arbeitet sie eng mit dem Technischen Dienst zusammen, der die Produkte ausliefert.

Reinigen ist nicht putzen

Alina Clavadetscher, Gruppenleiterin Hauswirtschaft, legt grossen Wert darauf, dass von Reinigung und nicht von Putzen gesprochen wird. «Wir sind keine Putz-

frauen und -männer, sondern Reinigungsfachleute». Auf die Fachlichkeit und die Bildung einer Berufsidentität im Team legt Alina Clavadetscher grossen Wert. «Hinter dem Begriff «Reinigung» stehen klare Arbeitsabläufe und Standards bezüglich Dosierung von Reinigungsprodukten und Sauberkeit – es wird nach Lehrbuch gearbeitet.», erklärt Alina Clavadetscher.

Um dies zu veranschaulichen bringt Alina Clavadetscher gerne das Beispiel mit den Fenstern: «Wenn Fenster geputzt werden, können diese noch Wassertropfen und Schlieren aufweisen. Wenn mein Team Fenster reinigt, sind diese glasklar und ohne Spuren.»

Auf spielerische Art und Weise trainieren Alina Clavadetscher und ihr Team täglich Fachbegriffe. Dazu wird ein Fachbegriff aus einem Lostopf gezogen. Anschliessend muss der Begriff erklärt werden. So lernen alle etwas dazu oder können ihr Wissen auffrischen oder festigen.

Im Gespräch

Sabrina Dubach ist 30 Jahre alt, wohnt und arbeitet seit 10 Jahren in der Lh. Im Gespräch berichtet sie über ihre Arbeit in der Hauswirtschaft.

F.: Was sind deine Aufgaben in der Hauswirtschaft?

A.: Am Morgen ist meine erste Aufgabe meistens, dass ich die Sitzungszimmer kontrolliere und alles herrichte. Die Hauswirtschaft hat verschiedene Bereiche: die Reinigung, der Speisesaal und die Wäscherei. Momentan arbeite ich mehrheitlich in der Wäscherei – da gefällt es mir mega!

F.: Was brauchst du, damit du gut arbeiten kannst?

A.: Puh, das ist schwierig zu sagen. Sicher einmal die eigene Motivation. Ich habe Phasen mit starken Kopfschmerzen. Da will ich lieber zu Hause bleiben. Da braucht es Überwindung, um zur Arbeit zu gehen. Die Begleitpersonen im Wohnen versuchen mich dann zu motivieren mit «versuch es, wenn's nicht geht, kannst du immer noch nach Hause kommen». Manchmal klappt's, manchmal kommen sie nicht an mich ran, dann bin und bleibe ich sturköpfig.

Auch brauche ich einen Job, bei dem ich mich bewegen kann: Seit ich in der Hauswirtschaft arbeite, komme ich k.o. nach Hause. So habe ich es eben gerne! Müde von der Arbeit, dann weiss ich was ich getan habe.

F.: Was macht dir besonders Spass bei der Arbeit?

A.: Ich liebe es in der Wäscherei zu arbeiten. Wäsche zusammenlegen, glätten, mangeln, sortieren. Das sind Arbeiten, die ich gerne erledige. Und bei uns wird es zeitweise richtig lustig.

F.: Was braucht es, um in der Hauswirtschaft zu arbeiten?

A.: Als ich hierhergekommen bin, wusste ich nichts von der Wäscherei. Ich habe bei Null angefangen. Am ersten Tag wurde mir alles gezeigt. Am zweiten Tag wurde ich knallhart «ins kalte Wasser geworfen». Am Abend musste ich die Maschinen programmieren. Klar, es war schon immer jemand da, wenn ich Fragen hatte. Aber es wird verlangt, dass man selber lernt und macht. Weil, wenn man es selber macht, dann weiss man nachher auch, wie der ganze Ablauf geht.

Es braucht Mut Neues auszuprobieren und die Bereitschaft zu lernen. Dann wird es einem gezeigt. Auch die Anleitungen mit Bildern und Texten an den Wänden helfen beim Erledigen der Arbeiten. Als eine frühere Gruppenleiterin vorgeschlagen hat, dass ich lerne Hemden zu bügeln, sagte ich zuerst nein. Ich hatte stets Angst, dass ich etwas falsch mache. Ich dachte, ich würde mehr Falten rein- als rausbügeln. Dann habe ich mir selber Mut gemacht: «Komm Sabrina, probiere es einfach!» Zu Beginn hatte ich mit den Ärmeln Probleme, die waren so mühsam für mich. Eine Mitarbeiterin zeigte mir dann einen Trick. Mittlerweile liebe ich es Hemden zu bügeln. Und wenn ein grosser Stapel Hemden kommt, dann sage ich immer: «Diese Hemden sind mir!»

Dasselbe beim Hemden zusammenlegen. Da habe ich immer geflucht – ich habe wirklich geflucht. Eine Mitarbeiterin hat mir dann gezeigt, wie es geht und ich habe es dann selber probiert – aber das ging nicht. Mit der Zeit habe ich nun gelernt ruhiger zu bleiben. Wenn es nicht geht, mache ich das Hemd einfach nochmals auf und probiere es erneut.





„Ich pfeife wie ein Schiedsrichter.“

Arbeiten in der Natur

Im Sommer 2021 starteten wir mit dem Aufbau des neuen Angebots Werkstatt Wald und Forst. Ziel war es, sinnstiftende Arbeitsplätze, insbesondere für Personen mit herausfordernden Verhaltensweisen, in der Natur zu schaffen. Während der Pilotphase war ein Mitarbeiter mit einem Klienten im nahegelegenen Wald tätig. Die Herausforderungen im Aufbau waren vielfältig: Es galt sinnvolle und geeignete Arbeitsschritte zu definieren, das nötige Material zu beschaffen, die Kooperation mit dem Forstbetrieb aufzubauen, weitere geeignete Mitarbeitende zu rekrutieren und gleichzeitig den Klienten für seine Arbeit zu motivieren und zu befähigen. Dass es nun gelungen ist ein stabiles Team aufzubauen, ist ein wichtiges Etappenziel: Denn das Angebot eröffnet eine neue Arbeitswelt, die eine enorme Bereicherung für Personen mit einer Beeinträchtigung darstellt.

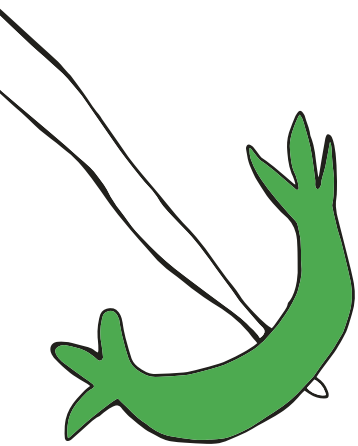
Wald und Forst bietet eine sinnstiftende und arbeitsorientierte Tagesstruktur in der Natur. Es ist ein besonderer Arbeitsplatz: Einer ohne räumliche Grenzen und ohne künstliche Reize. Der Wald lädt ein zu Aktivität und Bewegung und ermöglicht das intensive Erleben aller Jahreszeiten. Aktuell sind drei junge Männer in der Gruppe tätig. Sie werden von drei Fachpersonen arbeitsagogisch begleitet.

Unzählige Möglichkeiten

Samuel Müller, der Gruppenleiter Wald und Forst, sieht in seiner Begleitarbeit unzählige Möglichkeiten den dualen Kernauftrag des arbeitsagogischen Handelns zu erfüllen und Integration zu ermöglichen. Beim Produktionsauftrag steht das Erlernen des Handwerks im Vordergrund, zum Beispiel Holzgewinnung und Schützen von Waldbeständen. Die begleiteten Personen werden in die einzelnen Arbeitsschritte eingeführt und darin befähigt, diese möglichst selbständig auszuführen. Im Sozialauftrag stehen die persönliche Entwicklung und der Beziehungsaspekt im Zentrum. Gefördert werden diese im Wald unter anderem durch das gemeinsame Auskundschaften der Umgebung, die Teamarbeit oder durch Gespräche am Feuer.

Produktives Miteinander

Über das ganze Jahr liegt der Hauptfokus auf der Brennholzgewinnung. Stundenlang schleppen die Männer das gefällte Holz an einen geeigneten Platz, um es dort mit viel Muskelkraft in Meterstücke zu zersägen. Anschliessend spalten sie das Holz und stapeln es auf. Die Arbeitskette benötigt jeden Einzelnen der Gruppe und bedarf gegenseitiger Aufmerksamkeit und Teamgeist. Die Holzbearbeitung erfor-



dert Kraft, Ausdauer und diverse Handfertigkeiten. Sie ist schweisstreibend und hält die Truppe auch in den kalten Wintertagen warm. Voller Stolz präsentiert die Gruppe ihre 20 Ster Holz, die jetzt gestapelt am Trocknen sind, um im nächsten Winter verkauft zu werden.

Nebst der Brennholzgewinnung sammeln die Klienten Kräuter und Harz, die von anderen Werkstätten weiterverarbeitet werden. Zudem erledigt die Gruppe auch Arbeiten für den Förster, wie beispielsweise das Entfernen von alten Baumschutzgittern, das Aufstellen von Zäunen oder das Ausführen von kleineren Aufräumarbeiten nach einem Unwetter.

Viel Freiraum – bei jedem Wetter

Kälte, Nässe und Schnee, aber auch Hitze und Wind stellen die jungen Männer täglich vor neue Herausforderungen, die sie gemeinsam angehen dürfen. So gilt es beispielsweise bei starkem Regen im Team einen gut geschützten Arbeitsplatz mit Planen einzurichten. Erfolge zu sehen, trotz wetterbedingt widrigen Umständen, stärkt das Team und jeden Einzelnen.

Es fliegen aber auch mal die Fetzen. Die «Reibereien» untereinander werden von den Begleitpersonen gut beobachtet und wenn nötig begleitet. Die Klienten können sich in angespannten Situationen auch mal von der Gruppe entfernen. So trägt der grosszügige Naturraum seinen Teil zur Deeskalation bei.

«Ich spalte gerne, säge gerne und lade auch gerne Holz auf den Anhänger. Eigentlich mache ich alles gerne!»

Nigg I.

«Sägen, sägen, sägen, das mache ich am liebsten und da bin ich der Chef!»

Marco P.

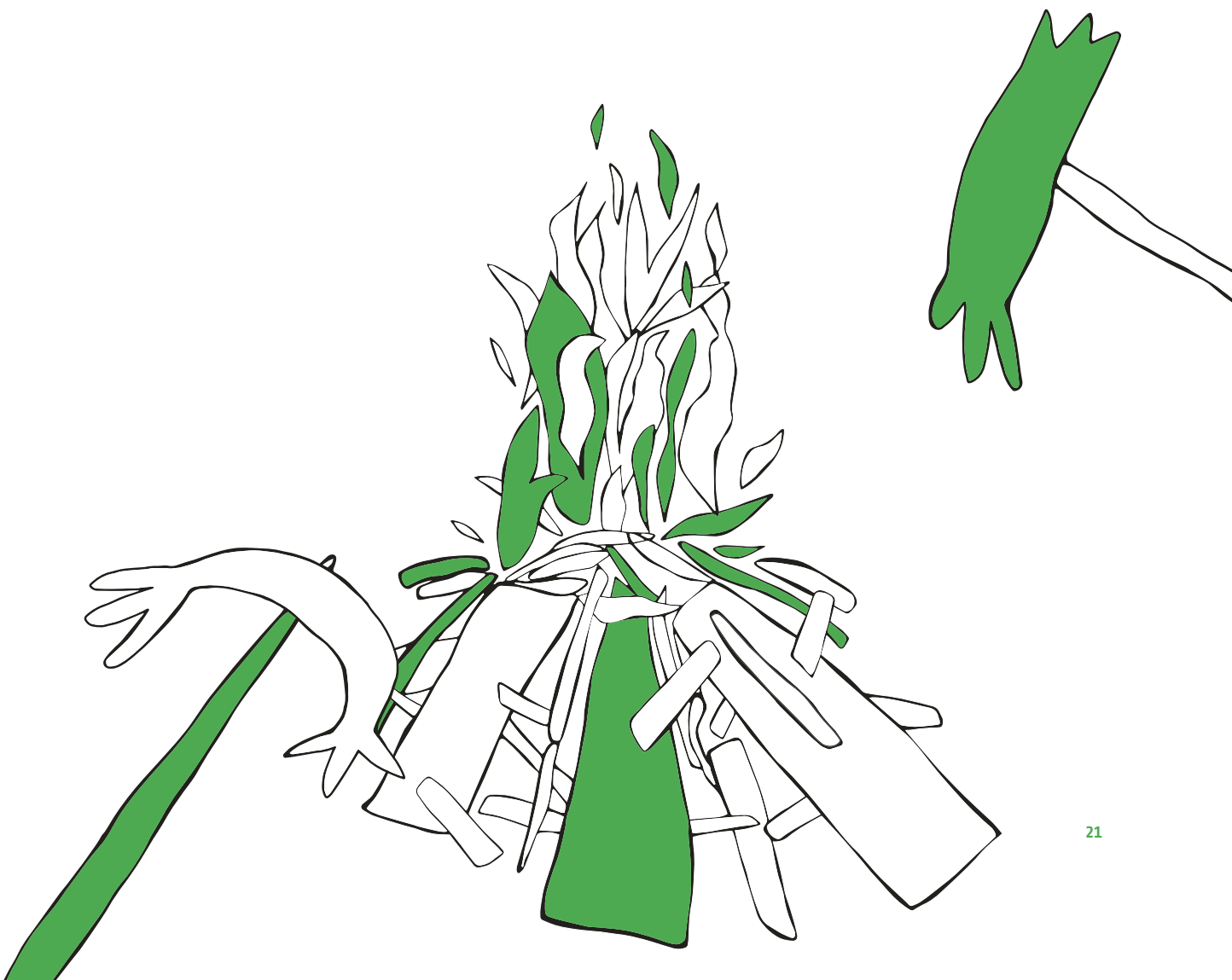
Lebendiger Austausch

Obwohl die Gruppe oft alleine im Wald anzutreffen ist, gibt es immer wieder auch Begegnungen mit Spaziergängerinnen und Spaziergängern, mit Jägerinnen und Jägern und mit den Leuten des Forstamts. Diese spontanen Zusammentreffen bieten Abwechslung und geben neue Anregungen. Mit Stolz erzählen die Klienten von ihrer Arbeit und nutzen die Zeit, sich kurz von der körperlich anstrengenden Arbeit zu erholen.

In der Mittagspause wird im Team am offenen Feuer gekocht. Es wird gerüstet, gerührt und gewürzt. Das Schönste ist laut den begleiteten Personen der Genuss des feinen Essens und die vertraute Gemütlichkeit am Feuer.

Das Team will wachsen

Wald und Forst ist in der Weiterentwicklung. Zum einen wird ein Pyrolyseofen angeschafft, auf dem zukünftig Essen und Kaffee zubereitet und zusätzlich hochwertige Pflanzenkohle gewonnen wird. Zum andern sind weitere Klientinnen und Klienten willkommen.



Du darfst niemanden unterschätzen – nie!

Immer wieder sind es Angehörige, die wichtige Impulse für Entwicklungen in der Lh geben. So auch bei der gestützten Kommunikation (engl. facilitated communication). Vor bald 20 Jahren haben Eltern beim Eintritt ihres Sohns in die Lh gefordert, dass in der Begleitung die Methode der gestützten Kommunikation zum Einsatz kommt – denn damit konnten sie mit ihrem Sohn differenziert kommunizieren. Die gelebte Kundenorientierung ist seit unseren Gründerjahren eine Selbstverständlichkeit. So war für uns klar, dieser Forderung nachzugehen. Für die damalige stellvertretende Bereichsleiterin Beschäftigung und heutige Verantwortliche für unterstützte Kommunikation (UK), Franziska von Matt, hiess das, zusammen mit anderen Begleitpersonen die gestützte Kommunikation zu erlernen.

Unterstützte Kommunikation (UK): Ermöglicht Personen, die sich über die Lautsprache nicht oder nur unverständlich ausdrücken können, elementare Bedürfnisse mitzuteilen. Dies tun sie beispielsweise mit Gebärden, Gesten oder Zeigen auf Piktogramme, Buchstaben/-tafeln oder Bildmaterial.

Gestützte Kommunikation/facilitated communication (fc): Ist ein Teil der UK. Bei fc schreiben Personen (nachfolgend Nutzerinnen und Nutzer genannt) mit Unterstützung auf einer Buchstabentafel. Die Nutzerin oder der Nutzer wird dabei von einer geschulten Person (nachfolgend Stützperson genannt) gestützt. Die Stützperson nimmt die vom Nutzer oder der Nutzerin ausgehenden Impulse auf: Dazu berührt sie die Nutzerin oder den Nutzer am Handgelenk, Unterarm, Oberarm oder an der Schulter. Durch die Stütze kann der Nutzer oder die Nutzerin dem Impuls nachgehen und aktiv werden. Die Methode eignet sich für Personen mit einer schweren Kommunikationsbeeinträchtigung und mit Problemen, die eigenen Handlungen willentlich zu beeinflussen.

Der «Spaghetti-mit-Tomatensauce-Schlüsselmoment»

Bald darauf erlebte Franziska von Matt einen wichtigen Schlüsselmoment, der für die ganze Lh Folgen haben sollte: Im Bildungsclub bearbeiteten die Klientinnen und Klienten das Thema Duft. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer nahmen blind von verschiedenen Düften wie Zimt oder Vanille eine Nase voll und mussten das Gewürz erraten. Beat Weber, der sich verbal nicht ausdrücken konnte, erkannte

einen Duft und schien, aufgrund der Unmöglichkeit sich mitzuteilen, zu verzweifeln: Er konnte sein Wissen nicht unter Beweis stellen. Franziska von Matt erkannte, dass hier womöglich die gestützte Kommunikation weiterhelfen könnte. Nach der standardisierten Abklärung zeigte sich: Beat Weber eignet sich zum Erlernen der gestützten Kommunikation.

In einem Gespräch mit Franziska von Matt zum Thema Lieblingsessen schrieb Beat Weber «Spaghetti mit Tomatensauce». Die beiden freuten sich enorm über die neu erlangte Möglichkeit miteinander zu kommunizieren. Gleichzeitig war Franziska von Matt erschüttert: Ihr wurde bewusst, dass sie Beat Weber in der Vergangenheit nicht auf Augenhöhe begegnet war. Sie hatte ihn kognitiv unterschätzt. Dieses Erlebnis ging unter die Haut. «Du darfst niemanden unterschätzen – nie!», diesem Leitspruch folgte Franziska von Matt ab diesem Moment. Es folgten Schulungen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie von Klientinnen und Klienten. An der Implementierung der gestützten Kommunikation im Begleitalltag der Lh wurde intensiv gearbeitet. Heute können 64 Begleitpersonen 21 Klientinnen und Klienten stützen.

Eine tiefschürfende Erfahrung

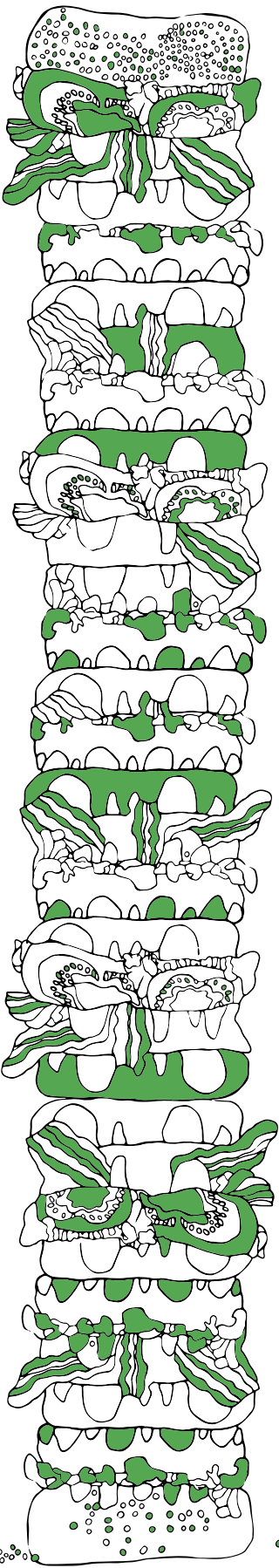
Was es bewirken kann, wenn gestützte Kommunikation glückt, zeigt die Geschichte von Familie Sutermeister. Peter Sutermeister kam 1971 mit einer Beeinträchtigung zur Welt. Die konsultierten Ärzte kamen zum Schluss, dass er kaum höre und kognitiv stark beeinträchtigt sei. Obwohl er nie sprach, übte seine Mutter Buchstaben und Lautsprache mit Bildern an der Schiefertafel mit ihm.

Mit 48 Jahren trat Peter Sutermeister in die Lh ein. Seine Schwester war beim Eintrittsgespräch dabei. Franziska von Matt stützte Peter Sutermeister bei der Kommunikation – und er kommunizierte. Der Schwester liefen die Tränen übers Gesicht. Nach all den Jahren im Glauben, ihr Bruder verstehe sie nicht, war das eine tiefschürfende Erfahrung. Schön und traurig zugleich. Nach so langer Zeit die Chance zu bekommen, ihren Bruder noch besser kennen zu lernen und zu erfahren, was alles in ihm vorgeht und was ihn beschäftigt.

Es braucht einen leeren Kopf

Die gestützte Kommunikation ist in Fachkreisen umstritten. Es gibt kritische Stimmen, die behaupten, die Stützperson beeinflusse das Gespräch. Die Methode sei manipulativ.

Für Franziska von Matt ist klar, jedes Gespräch ist beeinflussbar, ob gesprochen oder mit gestützter Kommunikation. Es ist abhängig davon, wie Fragen gestellt werden. Die Stützperson braucht einen «leeren Kopf», damit sie bloss den Impuls



unterstützt und nicht lenkend Einfluss nimmt. Daher ist es wichtig, dass ein Betrieb viele «neutrale» Begleitpersonen zur Verfügung hat, die als Stützpersonen dienen können. Das heisst, Personen, die keinen direkten Bezug zur Nutzerin oder zum Nutzer haben. Diese können ohne Vorwissen und ohne Vorbehalte als «reine» Dolmetscherinnen und Dolmetscher zu einem Gespräch beigezogen werden.

Die Klientinnen und Klienten melden uns immer wieder zurück, dass sie die gestützte Kommunikation schätzen. Auch die Begleitpersonen bestätigten, dass dadurch die Teilhabe und Selbständigkeit sowie die Begegnung auf Augenhöhe gefördert werden – und dadurch auch die Qualität der Begleitleistung zunimmt.

Noch nicht am Ende angekommen

Seit 20 Jahren engagiert sich Franziska von Matt ausdauernd und mit viel Herzblut dafür, dass die Lh als Organisation das Thema UK auf einem hohen Niveau lebt und die Begleitpersonen die gestützte Kommunikation erlernen.

«Es gibt noch viel zu tun. Noch mehr Begleitpersonen müssen in gestützter Kommunikation geschult werden. Wir brauchen viele neutrale Stützpersonen, die nicht in die direkte Begleitung involviert sind und als unabhängige Dolmetscherinnen und Dolmetscher eingesetzt werden können. Dies ist nicht zuletzt bei Konflikten und anspruchsvollen Gesprächen essentiell. Die Investition in gestützte Kommunikation lohnt sich!», ist Franziska von Matt überzeugt.



„Ich freue mich auf meinen Umzug in den Holeyweg.“

Lh als top Arbeitgeberin ausgezeichnet

Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben die Lh im 2022 erneut als eine der besten Arbeitgeberinnen bewertet. Das ist das Ergebnis der grössten Schweizer Mitarbeitendenbefragung: Über 42'390 Mitarbeitende aus 145 Unternehmen in der Schweiz und dem Fürstentum Liechtenstein haben daran teilgenommen.

Seit dem Jahr 2000 zeichnet die Firma icommit die besten Arbeitgeber mit dem «Swiss Arbeitgeber Award» aus. Alle zwei Jahre nehmen wir an dieser Befragung teil. Stolz durften wir in diesem Jahr – zum zweiten Mal in Folge – den Award für den 2. Rang in der Kategorie Firmen mit 250 - 999 Mitarbeitenden entgegennehmen.

Label von Mitarbeitenden für Mitarbeitende

Der «Swiss Arbeitgeber Award» ist das Label von Mitarbeitenden für Mitarbeitende: Denn niemand Aussenstehendes kann so gut wie die eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein Unternehmen beurteilen. Sie sind die Expertinnen und Experten, wenn es darum geht die Stärken und Schwächen sowie ungenutztes Potential eines Betriebs zu erkennen und Verbesserungen anzuregen. Daher sind die Rückmeldungen für uns so aussagekräftig und wertvoll.

Gemeinsame Werte und Agilität machen die Lh einzigartig

Im Vergleich zu anderen Betrieben haben die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Lh als überdurchschnittlich attraktive Arbeitgeberin eingestuft. Die Zufriedenheit mit der Arbeitssituation lag signifikant über dem Durchschnitt der Betriebe mit ähnlicher Grösse. Unsere fünf grössten Stärken sind

- Zusammenarbeit im Unternehmen: Wir orientieren uns an gemeinsamen Werten. Die teamübergreifende Zusammenarbeit ist geprägt durch Achtsamkeit und Wertschätzung.
- Agilität: Wir probieren Neues aus, auch wenn der Erfolg nicht garantiert ist.
- Einbindung der Mitarbeitenden: Alle sind ermutigt, Ideen einzubringen und Verbesserungen anzuregen. Gute Ideen setzen wir um.
- Förderung der Mitarbeitenden: Sie haben gute Möglichkeiten sich beruflich weiterzuentwickeln und nehmen diese wahr.
- Geschäftsleitung: Die Geschäftsleitung lebt die Unternehmenswerte vor.

Verbesserungspotential haben wir beim Thema Balance Arbeit und Freizeit. Unser Ziel ist es, dem Bedarf entsprechend stets genügend qualifiziertes Begleitper-

sonal einsetzen zu können. Hier haben wir bereits Massnahmen eingeleitet: Wir investieren viel in Ausbildungen. 14% unserer Mitarbeitenden befinden sich in einer Ausbildung zur Fachperson Begleitung, Sozialpädagogik oder Arbeitsagogik. Wir investieren in verlässliche Zeit- und Dienstplanung. Zudem bauen wir unseren Springer-Pool weiter aus.

Arbeiten auf Augenhöhe

Nicht nur der Vergleich mit andern Unternehmen ist wichtig. Durch die wiederholte Teilnahme können wir auch interne Entwicklungen erkennen und Fortschritte prüfen. So sind die Ergebnisse der aktuellen Befragung eine Bestätigung, dass wir als Betrieb sehr gut unterwegs sind und die getroffenen Massnahmen Wirkung zeigen.

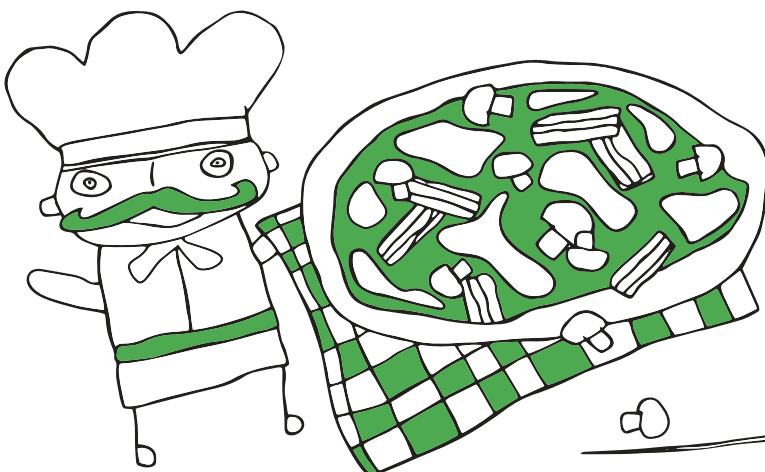
Das ausgeprägte Zugehörigkeitsgefühl ist extrem wertvoll und ein Stützpfeiler für die ausgezeichnete Reputation, die wir geniessen. Es resultiert aus dem gemeinsamen Wirken und einer wertschätzenden und achtsamen Kultur, zu der alle Sorge tragen – in der Lh begegnen sich alle auf Augenhöhe. So gilt der Dank allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern für die Zusammenarbeit sowie für das Leben und Herausragen unserer Werte; ihnen gehört der Applaus für den 2. Rang!

«Der Mensch steht im Mittelpunkt. Das Leitbild wird auch wirklich so gelebt und ist nicht nur ein Stück Papier.»

«Besonders gefällt mir die Wertschätzung, die ich als Mitarbeiterin erfahre.»

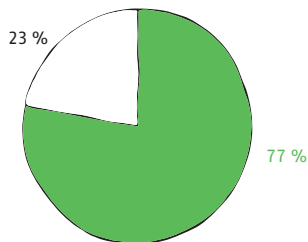
«Die Mitarbeiter engagieren sich sehr für die Lh und man merkt ihnen an, dass sie gerne hier arbeiten, wir haben eine gute Arbeitsstimmung und werden von der Geschäftsleitung unterstützt.»

Zitate aus der Personalbefragung



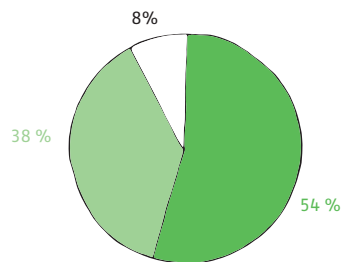
Kennzahlen

Aufwand 2022



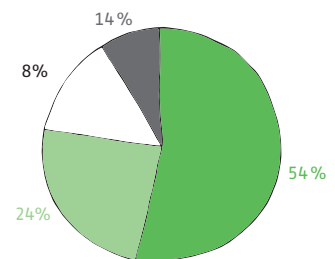
- Personalaufwand
- Betriebsaufwand

Aufwand nach Leistungsbereichen 2022



- Wohnen
- Arbeit
- Bildung

Einnahmen 2022



- Leistungen Wohnen
- Leistungen Arbeit
- Leistungen Bildung und Integration
- Produkte und Dienstleistungen



136

Plätze Berufsschule Scala



32

Bildungsplätze



165

Arbeitsplätze Werkstätten



107

Wohnplätze



300

Mitarbeitende (194 davon Vollzeit)

Bilanz und Betriebsrechnung

Bilanz	31.12.2022 CHF	31.12.2021 CHF
Flüssige Mittel	4 805 555	3 739 737
Forderungen	2 205 753	3 151 731
Vorräte	152 300	170 700
Aktive Rechnungsabgrenzungen	386 710	289 400
Umlaufvermögen	7 550 318	7 351 568
Beteiligungen	100 000	100 000
Immobilien Sachanlagen	9 161 357	9 625 575
Mobile Sachanlagen	485 032	280 835
Anlagevermögen	9 746 389	10 006 411
Total Aktiven	17 296 707	17 357 979
Verbindlichkeiten	971 631	948 829
Passive Rechnungsabgrenzungen	742 388	526 009
kurzfristige Verbindlichkeiten	1 714 019	1 474 838
Hypotheken	-	500 000
Darlehen	6 000 000	6 000 000
langfristige Verbindlichkeiten	6 000 000	6 500 000
BKS Rücklagefonds	1 179 760	1 147 100
Zweckgebundene Fonds	27 275	35 850
Fondskapital	1 207 035	1 182 950
Grundkapital	25 000	25 000
Gebundenes Kapital	108 262	32 679
Freies Kapital	8 034 268	7 932 364
Jahresergebnis	208 123	210 148
Organisationskapital	8 375 653	8 200 191
Total Passiven	17 296 707	17 357 979

Betriebsrechnung	1.1. – 31.12.2022 CHF	1.1. – 31.12.2021 CHF
Erträge aus Leistungen Wohnen	11 853 922	11 920 385
Erträge aus Leistungen Arbeit	5 378 071	5 387 659
Erträge aus Leistungen Bildung und Integration	1 698 157	1 830 872
Erträge Produkte und Dienstleistungen	3 172 238	2 400 030
Freie Spenden	155 791	163 024
Zweckgebundene Spenden	13 593	19 542
Betriebsertrag	22 271 773	21 721 512
Personalaufwand	-17 059 818	-16 789 532
Sachaufwand	-4 326 252	-4 019 102
Abschreibungen auf Sachanlagen	-624 355	-624 672
Betriebsaufwand	-22 010 425	-21 433 306
Betriebsergebnis	261 348	288 205
Finanzaufwand	-61 800	-71 533
Finanzergebnis	-61 800	-71 533
Ergebnis vor Veränderung Fondskapital	199 548	216 673
Veränderung Fondskapital	-24 085	727
Fondsergebnis	- 24 085	727
Ergebnis vor Zuweisung an Organisationskapital	175 462	217 399
Veränderung Organisationskapital	32 660	-7 251
Jahresergebnis	208 123	210 148

Veranstaltungshinweise

2023

15. Oktober 2023, 9 – 13 Uhr, in der Heuwiese, Saalbaustrasse 9, 5734 Reinach

Sonntags-Brunch

18. Oktober 2023, 14 Uhr, im Saalbau, Hauptstrasse 29, 5734 Reinach

Accademia Teatro Dimitri

1. – 3. Dezember 2023, im Saalbau, Hauptstrasse 29, 5734 Reinach

Freitag 18 – 22 Uhr (Türöffnung 19 Uhr), Samstag 10 – 17 Uhr, Sonntag 10 – 16 Uhr

Weihnachtsausstellung

9. Dezember 2023, 9 – 17 Uhr, Kirchplatz, 5400 Baden

Adventsmarkt

2024

16. Februar 2024, 19 Uhr, in der Heuwiese, Saalbaustrasse 9, 5734 Reinach

Frühlingskarten-Vernissage

25. Februar 2024, 9 – 13 Uhr, in der Heuwiese, Saalbaustrasse 9, 5734 Reinach

Sonntags-Brunch

12. Mai 2024, 9 – 13 Uhr, in der Heuwiese, Saalbaustrasse 9, 5734 Reinach

Muttertags-Brunch

15. Juni 2024, 11 – 16 Uhr, in der Heuwiese, Saalbaustrasse 9, 5734 Reinach

Werkstätten, Gütschstrasse 1, 5737 Menziken

Tag der offenen Türen





„Ich bin ein Wörterverdrehen.“

Arbeitsjubiläen 1.5.2022 bis 30.4.2023

Mitarbeitende, Klientinnen und Klienten

40 Jahre

Schatzmann Erwin

35 Jahre

Weber Frédéric

30 Jahre

Fischer Cornel

Heggli Ruth

Schmid Hannes

25 Jahre

Hirt Andreas

van Wezemaël Piet

20 Jahre

Demirsal Serpil
Recher Verena

Küng Ursula
Rothenbühler Cornelia

Mühlebach Dominik
Weber Walter

15 Jahre

Arnold Rainer
Fankhauser Corinne
Jutzi Claudia
Müntener Manuel
Uysal Kadir

Dietiker Nina
Greiner Beatrice
Kräuchi Brigita
Schmutz Dominique
Widmer Sara

Erismann Dieter
Hunziker Tabea
Lietha Rebecca
Sommerhalder Beatrice

10 Jahre

Abt Florian
Baumgartner Maja
Dietrich Christa
Hegner Yvonne
Hintermann Peter
Martini Kevin
Sadlowski Ronny

Bachmann Steve
Cole Eva
Dubach Sabrina
Heini Patrick
Mader Bernhard
Orth Birgit
Stedtler Johannes

Bangerter Barbara
Cristofaro Linda
Frey Alois
Henrich Brigitte
Mahler Brigitte
Platten Dagmar

5 Jahre

Allemann Fabian
Föhn Walter
Hermann Kaspar
Hofstetter Patricia
Jurt Florian
Leutert Gerda
Odermatt Yvonne
Sigrist Yves
Uysal Yasin
Wäspi Fabian

Bütler Prizilla
Götz Thomas
Hezami Hamadi Aziz
Hubacher Silvia
Kossakowski Marco
Michel Peter
Roth Patrick
Spahiu Sala
van der Molen Gabriela
Wiederkehr Samuel

Erni Anita
Grob Gabriela
Hochstrasser Patrick
Jablonski Marita
Lerch Ciglia
Neumann Janina
Schürmann Roman
Thürig Pascal
Wandeler Vanessa

Organisation

Stiftungsrat

Huber Andreas	Präsident
Baldinger Ingrid	Co-Vizepräsidentin
Künzler Monica	Co-Vizepräsidentin
Dietsche Helen	
Elmiger Priska	
Schweizer Christian	
Widmer Adrian	

Geschäftsleitung

Crameri Philippe	Geschäftsleiter
Aldrian Monika	Co-Stv. Geschäftsleiterin, Bereichsleiterin Beschäftigung / Wohnen I
Dober Barbara	Co-Stv. Geschäftsleiterin, Bereichsleiterin Zentrale Dienste
Arnold Rainer	Bereichsleiter Geschützte Werkstätten / Wohnen II

Kader

Annen Renate	Abteilungsleiterin Gastronomie
Bürli Chantale	Fachstelle Qualitätsmanagement, Projekte und Kommunikation
Käppeli Sabine	Abteilungsleiterin Wohnen Schoren / Tunau (bis 31.01.2023)
Gaberthüel Kilian	Abteilungsleiter Wohnen Homberg
Jörimann Peter	Betriebsleiter Hotel & Restaurant zum Schneggen
Mader Bernhard	Abteilungsleiter Technischer Dienst
Martini Kevin	Abteilungsleiter Industrie und Garten
Moser Adrian	Abteilungsleiter Wohnen Breiti
Murer Janine	Fachstelle Gesundheit
Neumann Janina	Abteilungsleiterin Beschäftigung
Seiler Leonie	Fachstelle Agogik
Steinhoff Brigitte	Abteilungsleiterin Berufsschule Scala
Wassmer Janine	Abteilungsleiterin HR

Wertgeschätzt

Oetiker Thomas	Stiftungsratspräsident (01.01.2015 bis 31.12.2022)
Schaufelberger Angela	Fachstelle Gesundheit und Soziales (01.09.2009 bis 31.10.2022)
Züsli Anita	Stiftungsrätin (14.04.2014 bis 31.12.2022)





«Zibelemärit, Zürifest und Badenfahrt - ich bin immer dabei.»



Impressum

Konzept, Gestaltung: Philippe Crameri und Laura Nietlisbach, Stiftung Lebenshilfe

Portraits: Colin Frei

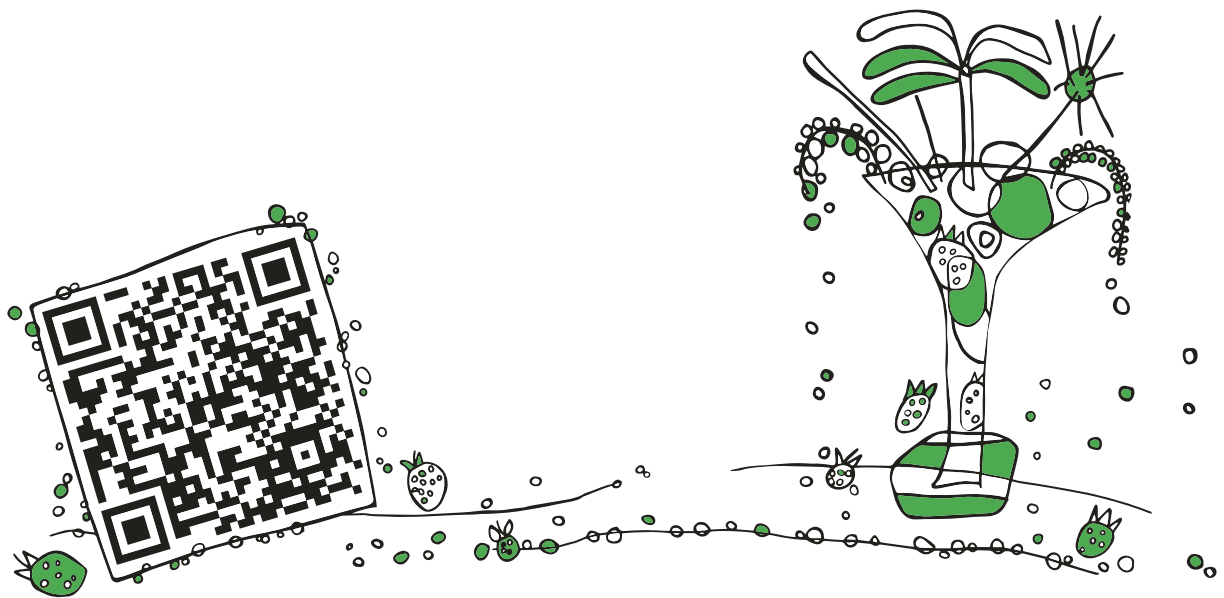
Druck: Kasimir Meyer AG, Wohlen

Unsere Mitgliedschaften



Unsere Zertifikate





Saalbastrasse 9 | Postfach | CH-5734 Reinach AG
Telefon 062 765 76 76 | info@stiftung-lebenshilfe.ch
PC: 50-15635-8 | IBAN: CH56 0900 0000 5001 5635 8

stiftung-lebenshilfe.ch