

Stiftung Lebenshilfe  
Jahresbericht 2018 / 2019







### Portraits

Titelbild Gioya Noser

Seite 4 Yasin Uysal

Seite 11 Sandro Oberholzer

Seite 17 Jessica Innella

Seite 21 Flavia Hunziker

Seite 31 Nadine Schütz

Seite 34 Mirjam Stengl

### Zeichnungen zum Jahresthema 2019 «Mittelalter»

Entworfen und realisiert in den Lh-Beschäftigungswerkstätten



„Ich arbeite an den Regenbogenkerzen“

## Inhaltsverzeichnis

---

Von den Anfängen des Bereichs Arbeit	Seite	6
Meilensteine der Strategie	Seite	8
Integrationsprogramm auf drei Standbeinen	Seite	12
Zeit schenken, Freude bereiten	Seite	18
Arbeitssituation proaktiv mitbestimmen	Seite	22
Aggression und Gewalt in der Begleitung meistern	Seite	24
Kennzahlen und Entwicklungen	Seite	28
Bilanz und Betriebsrechnung	Seite	29
Veranstaltungshinweise	Seite	30
Arbeitsjubiläen 1.5.2018 bis 30.4.2019	Seite	32
Organisation	Seite	33

---

## Von den Anfängen des Bereichs Arbeit

1968 erweiterte die Stiftung Lebenshilfe, die 1961 als Sonderschule gegründet worden war, ihr Angebot um den Bereich Arbeit. In der Weberei / Knüpferei und Druckerei startete sie mit der Herstellung von geknüpften Bildteppichen bzw. dem Druck von Karten in kleinen Auflagen.

Die treibende Kraft hinter der Schaffung von Arbeitsangeboten war die Bedarfsorientierung. Diese hatte schon Pate gestanden in den Anfängen als Sonderschule. Die Gründer realisierten ein Konzept, das auf der Überzeugung fusste, auch Kinder mit einer kognitiven Beeinträchtigung könnten lernen und Fertigkeiten entwickeln. Wie bei anderen Kindern diene deren Erziehung dazu, sie auf ein glückliches Leben vorzubereiten. Was heute als selbstverständlich gilt, war im Zeitgeist der 1960er Jahre, in denen Behinderte als bemitleidenswerte Wesen galten, eine Pionierleistung.

### Sinnstiftende Arbeit und berufliche Integration

Die Arbeit ist ein wichtiger Bereich im Leben. Es war daher folgerichtig, dieses Angebot zu erschliessen. Die Stiftung Lebenshilfe tat dies basierend auf Überzeugungen, die für die kunsthandwerklichen Beschäftigungswerkstätten heute noch prägend sind:

- Bei der Arbeit stehen die Interessen, Möglichkeiten und Ressourcen der begleiteten Personen im Vordergrund. Es gilt, mit ihnen Produkte herzustellen, die einerseits für sie sinnstiftend sind und ihren Möglichkeiten, sich in die Produktion einzubringen, entgegenkommen. Andererseits soll das Endprodukt einzigartig sein, für sich stehen und wegen seiner Qualität, Schönheit und Originalität gekauft werden.
- Die begleiteten Personen sind im gesamten Arbeitsprozess eingebunden: Vom Entwurf über die Herstellung bis hin zum Verkauf. Ziel ist, dass sie ihre kreativen Impulse einbringen können und ihre Handschrift am Produkt deutlich erkennbar ist.
- Die begleiteten Personen erfahren eine kontinuierliche Weiterbildung im Arbeitsablauf. Ziel ist, dass sie Fachwissen in ihrem Einsatzgebiet und eine berufliche Identität entwickeln, auf die sie stolz sein können.

Aus dieser Tradition ist erklärbar, wieso die Stiftung Lebenshilfe im Vergleich zu vielen anderen Behinderteninstitutionen, die zur gleichen Zeit gegründet wurden, im Bereich der Industriearbeit auch heute noch eher klein ist.

### Aussenorientierung

Das Fehlen von entsprechenden Arbeitsplätzen führte dazu, dass begleitete Personen, die einen Arbeitsplatz in der seriellen Produktion wünschten, sich ausserhalb der Stiftung Lebenshilfe orientieren mussten. Viele Klienten kamen deshalb nach Abschluss der Sonderschule in einer Behinderteninstitution mit Industriewerkstatt unter. Einige fanden Arbeit in der freien Wirtschaft, die damals noch personalintensiver war und niederschwellige Arbeit anbot.

Diese Aussenorientierung blieb auch in späteren Jahren für die Stiftung Lebenshilfe kennzeichnend, als das Leistungsangebot der beruflichen Massnahmen aufgebaut wurde. Um die IV-Anlehren möglichst im ersten Arbeitsmarkt integriert realisieren zu können, wurde ein Partnernetzwerk von sozial orientierten Firmen geschaffen.

Die externe Platzierung ist bis heute aktuell. Wenn immer möglich werden IV-unterstützte Ausbildungen in der freien Wirtschaft umgesetzt, was die Chancen der Betroffenen erhöht, später einen Arbeitsplatz im ersten Arbeitsmarkt zu finden. Auch Klient/-innen an geschützten Arbeitsplätzen werden, sofern sie über die notwendigen Ressourcen verfügen, extern platziert. Im sogenannten Personalverleih-Modell arbeiten heute mehrere Personen teilzeitlich als Hilfskräfte in der freien Wirtschaft.

### Strategieprozess

Im Angebot «Berufliche Integration» und in den Geschützten Werkstätten wird das strategische Ziel verfolgt, die Leistungen breiter abzustützen, eine sinnvolle Grösse sicherzustellen und die Qualität der Leistungserbringung zu konsolidieren. In der Berichtsperiode konnten hierfür wichtige Weichen gestellt werden. Insgesamt bestehen heute rund 100 geschützte Arbeitsplätze, wo auch Empfänger/-innen von Eingliederungsmassnahmen zum Einsatz kommen können. Damit ist eine Grössenordnung erreicht, die stabile Bedingungen für die Leistungserbringung schafft.

Zeit, um nach vorne zu blicken: Im Herbst 2018 wurde der periodische Erarbeitungsprozess der Strategie 2021-30 eingeläutet. Dieser dauert bis Juni 2020, wenn der Stiftungsrat die neue Strategie offiziell verabschiedet wird. Bis dahin finden verschiedene Anlässe statt, die zum Ziel haben, wichtige Anspruchsgruppen abzuholen und einzubinden. Die ganze Belegschaft, alle Klientinnen und Klienten und erstmals auch deren Angehörige und Beistände werden konsultiert, wenn es darum geht, zukunftsrelevante Entwicklungen zu erfassen und strategische Lösungsansätze auszuarbeiten.

Der Stiftungsrat dankt jetzt schon allen Beteiligten für ihr Engagement.

Thomas Oetiker, Stiftungsratspräsident



## Meilensteine der Strategie

2018 geht ungeachtet der anspruchsvollen Voraussetzungen als gutes Jahr in die Annalen der Stiftung Lebenshilfe ein. Strategische Projekte kamen zügig voran und erreichten wichtige Meilensteine, unter ihnen das Kooperationsprojekt «Berufliche Integration», das Projekt «JuBiAr» und die Erweiterung des Angebots an geschützten Arbeitsplätzen.

### Kooperation in der beruflichen Integration

Im Angebot «Berufliche Integration» wurde in der zweiten Hälfte 2018 der Weg geebnet, die geplante Kooperation mit den drei Stiftungen arwo in Wettingen, Domino in Hausen bei Brugg und Orte zum Leben in Lenzburg und Oberentfelden zu realisieren. Anfang 2019 wurde die gemeinsame Firma Learco AG mit Sitz in Aarau gegründet, an der die vier Partner gleichberechtigt beteiligt sind. Der Verwaltungsrat setzt sich aus den vier Geschäftsführern zusammen. Als fünftes Mitglied konnte ein Aargauer Unternehmer gewonnen werden, der im Kanton sehr gut vernetzt ist.

Gestartet hat die Stiftung Lebenshilfe das Projekt Anfang 2016 aus der Motivation, den Bereich zu stärken und auch in Zukunft massgeschneiderte Eingliederungslösungen für junge Erwachsene mit Unterstützungsbedarf anzubieten. Die Eingliederungsmassnahmen sollen möglichst im ersten Arbeitsmarkt umgesetzt werden, was die Integrationschancen der Betroffenen erhöht. Es sollen auch Personen eine Berufsausbildung erhalten, die aufgrund von gesundheitlichen, geistigen oder psychischen Beeinträchtigungen (noch) keine Grundbildung absolvieren können. Dabei sollen sie normalisierte Ausbildungsbedingungen haben und, im Sinne der dualen Ausbildung, eine Berufsschule besuchen, die ausserhalb des Ausbildungsbetriebs Berufsklassen anbietet.

Aufgrund der vergleichsweise kleinen Mengen an IV-Verfügungen, die darüber hinaus noch stark schwanken, sind viele Anbietende zu klein, um ihre Angebote qualitativ zu entwickeln. Mit dem Weg der Kooperation, den die Stiftung Lebenshilfe mit den drei Partnerbetrieben eingeschlagen hat, wird diese Problematik proaktiv angegangen.

Der Start von Learco (Lernen, Arbeiten, Coachen) ist im August 2019 geplant. Die Firma wird ab dann die Abwicklung sämtlicher IV-Eingliederungsmassnahmen der Kooperationspartner übernehmen.



Unsere heutige Abteilung der beruflichen Integration wird zu Beginn das personelle Herzstück von Learco bilden. Ergänzt wird das Team durch das Fachpersonal der beruflichen Integration aus den Partnerstiftungen. Mit vereinten Kräften wird es die Learco AG weiterentwickeln und die Kooperationsziele realisieren: Qualitativ hochstehende Eingliederungslösungen für junge Erwachsene mit Unterstützungsbedarf und die Erschliessung der notwendigen Ausbildungs-, Trainings- und Praktikumsplätze im ersten Arbeitsmarkt.

### Pilotprojekt «Jugend, Bildung, Arbeit»

Die Stiftung Lebenshilfe hat Erfahrung mit der beruflichen Integration von Menschen mit Leistungsbeeinträchtigungen. Seit bald 20 Jahren begleitet sie die Integration der betroffenen Menschen in der Arbeitswelt. Diese Erfahrung zur Verfügung zu stellen, um die Integration von jungen Menschen aus dem Asyl- und Flüchtlingswesen in unserer Region zu verbessern, ist naheliegend.

Das Projekt «JuBiAr» (Jugend, Bildung, Arbeit) hat zum Ziel, jungen Erwachsenen, die im Wynental wohnen, eine berufliche Perspektive zu ermöglichen. Das Projekt, das durch Beiträge von Spenderstiftungen finanziert ist, wurde für ein Jahr initiiert und um ein weiteres Jahr verlängert, nachdem es sehr gute Ergebnisse erreichte. Die Aussichten sind gut, dass es in einen Regelbetrieb mit öffentlicher Finanzierung überführt werden kann. Lesen Sie mehr zu «JuBiAr» auf S.12.

### Arbeitsnahe geschützte Plätze in der Gastronomie und Hauswirtschaft

In der Strategie ist festgehalten, dass ergänzende Geschäftsfelder evaluiert werden sollen, um in den Geschützten Werkstätten eine kritische Grösse zu erreichen. Mit der Übernahme des neu geschaffenen Personalrestaurants der Bertschi AG in Dürrenäsch konnte im Berichtszeitraum ein Schritt in diese Richtung vollzogen werden.

Der Auftrag umfasst ein Mittagsverpflegungs- und ein Znüni-Angebot für die mehr als dreihundertköpfige Belegschaft des Standorts sowie die Reinigung der Verpflegungsräumlichkeiten. Damit ermöglicht er es der Stiftung Lebenshilfe, zusätzliche arbeitsmarktnahe geschützte Arbeits-, Trainings- und Ausbildungsplätze in den Bereichen Küche und Hauswirtschaft zu schaffen.

Im Frühling 2019 wurde das Personalrestaurant in Betrieb genommen. Die Herausforderung ist, die Belegschaft für das neue Verpflegungsangebot zu gewinnen und sie mit guter Qualität dafür zu begeistern. Wir freuen uns darauf!



### Ausgeglichene Rechnung

Finanziell konnte das Jahr 2018 mit einem leicht positiven Ergebnis abgeschlossen werden. Die Auslastung der Begleitangebote war gut, in Teilbereichen sogar überdurchschnittlich. Mehrere anspruchsvolle Begleitsituationen führten zu personellen Engpässen und zusätzlichem Ressourcenbedarf. Ohne das grosse Engagement und die Bereitschaft der betroffenen Teams, Zusatzeinsätze zu leisten, wäre dies nicht möglich gewesen. Dafür gebührt ihnen ein grosses Dankeschön!

Der Ausblick auf eine ausgeglichene Rechnung 2019 ist nach den ergriffenen betrieblichen Optimierungen gut. Nachdem der Grosse Rat des Kantons Aargau im Dezember 2018 bei den Löhnen eine Teuerung von 1% verabschiedet hat, bleibt für 2020 ein restlicher Sparauftrag, der primär den Bereich Wohnen betrifft.

### Faire Löhne und hohes Commitment

2018 haben wir an einer Benchmarking-Befragung zu den Löhnen teilgenommen. Die Ergebnisse zeigen, dass die Stiftung Lebenshilfe im Vergleich zum Durchschnitt der insgesamt 40 teilnehmenden Betriebe aus der Branche erfreulich gut abschneidet. In allen Kategorien erreichen unsere Löhne mindestens die Durchschnittswerte. Beim Begleitpersonal Wohnen ist das Lh-Lohnniveau überdurchschnittlich. Das ist gut vertretbar, zumal die Stiftung Lebenshilfe den Nachteil eines peripheren Firmenstandorts hat und konkurrenzfähige Löhne in einem teilweise ausgetrockneten Markt für Fachkräfte umso wichtiger sind.

2018 haben wir erstmals an der Personalbefragung des «Swiss Arbeitgeber Award» mitgemacht. An dieser grössten Mitarbeiterbefragung der Schweiz schaffte es die Stiftung Lebenshilfe auf Anhieb, in der Kategorie der Unternehmen mit 100–249 Mitarbeitenden einen der vorderen Ränge zu belegen (vgl. dazu den Bericht S. 22).

Die erfreulichen Rückmeldungen haben die Geschäftsleitung sehr angenehm überrascht. Wir sind stolz, mit einer derart motivierten und verpflichteten «Mannschaft» unterwegs zu sein.

Im Namen der Geschäftsleitung danke ich unseren Mitarbeitenden, Freiwilligen und Partnern für ihren unermüdlichen Einsatz und ihr Engagement im Dienste der begleiteten Menschen ganz herzlich.

Martin Spielmann, Geschäftsleiter





«Ich ziehe Perlen auf einen Faden»

## Integrationsprogramm auf drei Standbeinen

Im Oberwynental beschäftigt man sich schon seit längerem mit der beruflichen Integration von Jugendlichen und jungen Erwachsenen, die entweder schon in der Sozialhilfe sind oder drohen, Sozialhilfeempfänger/-innen zu werden. Es wurden in den letzten zehn Jahren verschiedene interkommunale Projekte lanciert mit der Absicht, jüngere Menschen mit erschwerten Integrationsvoraussetzungen dabei zu unterstützen, ein selbstbestimmtes Leben zu führen. Davon betroffen sind auch junge Menschen, die im Rahmen eines Asylgesuchs in die Schweiz gelangen. Diese kommen eine Zeitlang in den Genuss von kantonalen Massnahmen. Es drohen den Gemeinden hohe Folgekosten, sofern es bis dann nicht gelungen ist, die Betroffenen zu integrieren und diese Sozialhilfe benötigen.



Hauptfinanzierer des Pilotprojekts

Ein Angebot, das jüngeren Menschen aus dem Asyl- und Flüchtlingswesen eine beruflich ausgerichtete Tagesstruktur bietet und sie unterstützt, die erforderlichen Arbeitskompetenzen zu erwerben, tut not. Zusammen mit den Gemeinden Reinach, Burg und Menziken hat deshalb die Stiftung Lebenshilfe das Projekt «JuBiAr» lanciert und mittels Fundraising die Geldmittel dazu beschafft.

### Mit «JuBiAr» eine Bedarfslücke schliessen

«JuBiAr» ist ein kombiniertes Schulungs-, Arbeitstrainings- und Coachingprogramm. Es will den Teilnehmenden dazu verhelfen, Klarheit über ihre Zukunft zu gewinnen und berufliche Ziele zu entwickeln. Dabei erarbeiten sie konkrete und realistisch erreichbare Anschlusslösungen wie eine Vorlehre oder ein Berufspraktikum, die ihnen den Weg zu einer Berufslehre, weiterführenden Schule oder Arbeitsstelle ebnen.

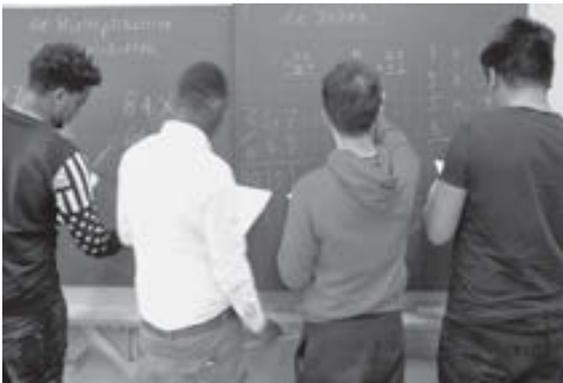
Im Programm werden sie kulturell, arbeitstechnisch und umgangssprachlich auf eine Berufsausbildung oder eine Hilfstätigkeit im Arbeitsmarkt vorbereitet, absolvieren Schnuppereinsätze im ersten Arbeitsmarkt und erhalten ein Arbeitszeugnis, das ihre Kompetenzen und Einsatzmöglichkeiten dokumentiert.

Pro Semester werden zwei Kursgruppen zu je acht Personen geführt. Die Teilnehmenden sind an fünf Vormittagen pro Woche anwesend:

- Im Allgemeinbildungs-Unterricht werden ihnen sprachliche, mathematische und sozio-kulturelle und politische Kompetenzen vermittelt.

- Beim praktischen Arbeiten erwerben sie Grundkompetenzen im Umgang mit Werkzeugen und Arbeitsprozessen. Anfänglich arbeiten sie in der programm-internen Werkstatt, später auch in Betrieben des ersten Arbeitsmarkts, wo sie Schnuppereinsätze absolvieren und Arbeitserfahrungen sammeln können.
- Im Coaching bearbeiten sie ihre individuellen Ziele. Schwerpunktthemen sind die Arbeitstugenden (Pünktlichkeit, Zuverlässigkeit, generelle Arbeitshaltung, Teamfähigkeit, Auftritt etc.), die für sie infrage kommenden Arbeitsfelder, die Suche von Praktikums- und Ausbildungsplätzen sowie das Bewerben.

Das Programm dauert sechs Monate. Während der Schulferien nutzen die meisten Teilnehmenden die Zeit, um zusätzliche Schnuppereinsätze am Arbeitsmarkt zu leisten und ihren beruflichen Erfahrungshorizont zu erweitern.



Traditionelle und moderne Lernmedien im «JuBiAr»-Unterricht



Vielseitige Einsätze in der «JuBiAr»-Werkstatt



## Berufliche Ziele entwickeln und verfolgen in den Coaching-Sequenzen

### Hohe Wirksamkeit

Nach dem ersten Projektjahr zeigt sich, dass es im Programm gut gelingt, auf die beruflichen, soziokulturellen und sprachlichen Kompetenzen der Teilnehmenden positiv einzuwirken. Diese zeigen eine hohe Einsatz- und Lernbereitschaft, die sich darin äussert, dass nur wenige frühzeitig austreten.

Fast alle 31 Personen, die das Programm abgeschlossen haben, hatten eine Anschlusslösung. Einige Teilnehmende fanden eine Arbeitsstelle oder konnten ein Berufspraktikum beginnen, teilweise zur Überbrückung der Zeit bis zum Start einer Berufslehre, Integrationsvorlehre oder eines Anschlussprogramms. Andere kamen in weiterführenden Programmen unter, konnten eine Vorlehre oder einen Deutschkurs beginnen.

Die erreichten Anschlusslösungen weisen auf eine hohe Wirksamkeit des Programms hin, das auch von kantonalen Stellen wahrgenommen wird. So wurde «JuBiAr» als neues Programm an den Workshop zur Integrationsagenda 2019 eingeladen.

Das Pilotprojekt endet im Sommer 2019. Bis dann gilt es, das Programm in einen Regelbetrieb überzuführen und die öffentliche Finanzierung dafür sicherzustellen.

### Im Gespräch

Was sind die Erfahrungen mit «JuBiAr»? Die Modulzuständigen Gabi van der Molen, Simone Silbereisen und Kibrom Kidanemariam berichten aus der Praxis.

- F.: Was sind das für Menschen, die in das «JuBiAr»-Programm kommen?
- S.S.: Das Spektrum ist sehr breit: Wir haben nicht alphabetisierte Personen und solche mit Universitätsabschluss, Personen ohne Berufskenntnisse und solche mit langjähriger Arbeitserfahrung, z.B. als Handwerker, Schneider oder Büroangestellte. Auch altersmässig ist die Gruppe durchmischt. So unterschiedlich die Hintergründe auch sind: Verbindend ist die Zukunftshoffnung der Programmteilnehmenden und ihr grosser Wunsch, in der Schweiz Fuss zu fassen.
- G.V.: Ihre Einstellung gegenüber der Arbeit ist anders als bei uns. In ihren Herkunftsländern läuft es oft informell: Arbeit ist überall, man erhält sie überall. Bei uns kommt die grosse Enttäuschung, indem sie zur Tatenlosigkeit verknurrt sind. Sie werden unsicher, das Gedankenkarussell dreht sich um ihre Geschichten und Probleme. Im «JuBiAr» sehen sie einen Weg vor sich und lernen, wieder an sich zu glauben. Es ist eindrücklich, wie schnell sie das schaffen!
- F.: Wie zeigen sich die kulturellen Unterschiede im Programm?
- S.S.: Es kann passieren, dass aufgrund eines kulturellen Missverständnisses einzelne Teilnehmer «hässig» auf uns sind. Ein Beispiel ist der Umgang mit Trauer. In ihren Ländern ist dieser anders ritualisiert. Zum Ritual gehört in einigen Fällen, dass man sich zwei Wochen lang aus den Alltagsaktivitäten zurückzieht. Wenn wir sagen, dass bei uns drei Tage arbeitsfrei sind und wir erwarten, dass man danach wieder arbeiten kommt, wird das als grosse Respektlosigkeit erlebt.
- G.V.: Wir versuchen, gut zu verstehen, wo es sich bei Spannungen um kulturelle Missverständnisse handelt und auch Verständnis für schwierige Situationen zu zeigen. Es ist aber unsere Hauptaufgabe, den Teilnehmenden unser System zu vermitteln und ihnen aufzuzeigen, welche Konsequenzen es für sie hat, wenn sie dieses missachten.
- S.S.: Am Ende findet man sich aber wieder. Die Teilnehmenden wissen, dass hier Menschen sind, die sie auch in Tiefs durchtragen. «JuBiAr» gibt niemanden auf, das wird sehr wohl erkannt und löst viel Dankbarkeit aus.
- F.: Wie sieht so ein typischer Morgen im «JuBiAr» aus?
- K.K.: Wir starten im Modul Arbeit um Punkt acht Uhr. Jeder weiss: Kaffee gibt's nur, wenn man vorher kommt. Zuerst findet ein halbstündiges Gruppengespräch statt. Das Thema bestimmen die Teilnehmenden selber, jeder muss aber mitdiskutieren. Nach der Arbeitszuteilung arbeiten sie bis 11.30 Uhr. Danach kommen sie zusammen und schreiben auf, was sie gelernt haben. Ihre Inputs kommen auf die Pinnwand und werden in der Gruppe ausgetauscht.

- S.S.: Auch in den Allgemeinbildungsklassen und im Coaching gibt es eine Einstiegssequenz, wo die Teilnehmenden zum Sprechen kommen und ihr Deutsch üben können. Der Unterricht umfasst allgemeine Themen zum Leben und Arbeiten in der Schweiz wie Gesellschaft, Wohnen, Umgang mit Geld, Geografie und Kultur.
- G.V.: Im Gruppencoaching finden praktische Übungen zum Bewerben und Vorstellungsgespräch statt. Es wird zudem mit den Teilnehmenden einzeln gearbeitet. Der Fokus liegt auf allem, was die Person beruflich weiterbringt. Ganz wichtig ist, dass sie ein berufliches Ziel entwickeln. Wenn jemand «egal was» tun möchte, besteht die Gefahr der Verzettelung. Die Energien verpuffen.
- F.: Was sind für euch die schönsten Momente im «JuBiAr»?
- S.S.: Wenn jemand mit ungünstigen Voraussetzungen grosse Fortschritte macht. Wie zum Beispiel jene Mutter von drei Kindern, die trotz schlechtem Deutsch in einer Kindertagesstätte schnuppern durfte. Das passte so gut, dass sie ihren Einsatz Schritt für Schritt aufstocken konnte. Heute absolviert sie ein reguläres Praktikum mit dem Ziel, sich auf eine Stelle als KITA-Aushilfe vorzubereiten.
- G.V.: Bei wem es gut klappen wird, lässt sich nicht voraussagen. Hilfreich ist sicher, wenn jemand mit Leidenschaft in das Programm kommt und weiss, was er will. Wie jener Mann, der als Näher arbeiten wollte. Wir haben monatelang gesucht, aber nichts Passendes für ihn gefunden. Also hat er in der Logistik angefangen, bis sich dann doch noch eine Stelle als Näher ergab. Dort ist er sehr glücklich, hat die Autofahrprüfung gemacht und ist sogar umgezogen, um näher bei seiner Arbeitsstelle zu sein.
- F.: Ihr scheint gut informiert darüber, was aus den Kursabgängern wird...
- K.K.: Wir geben Zeitgutscheine ab, die nach Abschluss von «JuBiAr» bei uns eingelöst werden können. Die Beratung wird sehr rege genutzt. So erfahren wir, wo die Absolventen stehen. Manchmal benachrichtigen sie uns einfach, wenn sie Positives erleben.
- G.V.: Die Kursabsolventen entwickeln auch untereinander Vernetzungen, die es vorher nicht gab. Man hilft sich schon während, aber auch nach «JuBiAr». «Ich habe jetzt Freunde hier», hat es ein ehemaliger Teilnehmer auf den Punkt gebracht.

Monika Landmann, Projektleiterin «JuBiAr»



«Ich mag meine Kolleginnen»

## Zeit schenken, Freude bereiten

Freiwilligenarbeit ist eine Form von Sozialkapital und ein Merkmal sozialen Zusammenhalts. Vereine und Parteien könnten ohne das unentgeltliche Engagement von Menschen nicht existieren, die freiwilligen oder ehrenamtlichen Aktivitäten nachgehen. In der Schweiz leisteten 2016 rund 40% der Bevölkerung ab 15 Jahren Freiwilligenarbeit. 32% halfen in der Verwandtschaft oder im Freundeskreis, beispielsweise beim Einkaufen, Kinderhüten oder der Steuererklärung (informelle Freiwilligenarbeit). 19% waren in einem Verein aktiv oder arbeiteten freiwillig in sozialen Organisationen (institutionelle Freiwilligenarbeit).

Für Sozialinstitutionen wie die Stiftung Lebenshilfe, die zunehmend unter Kostendruck stehen, ist die Freiwilligenarbeit von unschätzbarem Wert. Sie ist das Sahnehäubchen auf der Torte, denn sie ermöglicht es, mit den begleiteten Menschen Dinge zu unternehmen, die den Auftragsrahmen des Begleitpersonals sprengen: längere Spaziergänge und Ausflüge, einen Einkaufsbummel in der Stadt, das Wahrnehmen von zeitintensiven Hobbys, Sportarten und anderen Interessen.



Zusammen aufrecht gehen



Eintauchen in Geschichten

[freiwilligenarbeit@stiftung-lebenshilfe.ch](mailto:freiwilligenarbeit@stiftung-lebenshilfe.ch)

In der Lh ist eine Koordinationsperson für Freiwilligenarbeit mit einem 10%-Pensum im Einsatz. Die Gewinnung von neuen Freiwilligen, Vermittlung von sorgfältig ausgewählten Einsätzen, Organisation und Durchführung von Anlässen und Weiterbildungen sowie der Nachweis von geleisteten Einsätzen gehören zu ihren Aufgaben. Die Zuständige für Freiwilligenarbeit pflegt den Kontakt, ist Ansprechperson und kümmert sich um die Lösungsfindung, wenn Probleme auftauchen.

Aktuell verfügt die Lh über einen Pool von ca. 30 Personen, die als Freiwillige im Einsatz sind. Viele von ihnen sind langjährig aktiv und haben zu ihren Schützlingen vertrauensvolle Beziehungen aufgebaut. Ihre Einsätze sind vielfältig. Sie reichen vom gemeinsamen Spielen oder Vorlesen in der häuslichen Umgebung der Betroffenen über die Einzelbegleitung bei externen Aktivitäten wie Spazierengehen, Shopping, Schwimmbad-, Restaurant-, Kino- oder Konzertbesuchen bis hin zum Fahrdienst für Einzelpersonen oder Gruppen. Auch freiwillige Arbeitseinsätze bei traditionellen Lh-Anlässen wie die Weihnachtsausstellung sind sehr beliebt.



Zu Dritt spazieren gehen



Zusammen ein Ganzes machen

## Im Gespräch

Ende 2018 wurde Ruth Siegrist pensioniert, die die Koordinationsstelle «Freiwilligenarbeit» aufgebaut hat. Im Interview berichtet sie über ihre Erfahrungen.

F.: Was ist das Geheimnis guter institutioneller Freiwilligenarbeit?

R.S.: Wichtig ist, dass die Freiwilligen eine Ansprechperson haben, die die Übersicht hat und Orientierung vermitteln kann. Beim Einsatz ist auf eine gute Passung zu achten zwischen dem Begleitbedarf am Einsatzort und den Ressourcen, die der Freiwillige einbringt. Das ist zentrales Thema in der Kennenlernphase.

F.: Wie muss man sich einen Einsatz konkret vorstellen?

R.S.: Wenn man neu ist, macht man im vorgesehenen Gebiet einen Probeeinsatz. Passt es für beide Seiten, wird der Einsatz definitiv. Der Freiwillige leistet diesen gemäss Vereinbarung direkt am Einsatzort und autonom. Sollte es einmal Probleme geben, so kann er sich an die Koordinatorin wenden. Diese unterstützt den Freiwilligen oder auch das Begleitpersonal beim Klären der Situation.

F.: Wieso ist es ein Gewinn, Freiwilligenarbeit in der Lh zu leisten?

R.S.: Allem voran steht die Dankbarkeit der begleiteten Menschen. Wer ihnen Zeit schenkt, wird mit ihrer Lebensfreude und Herzlichkeit belohnt. Aber auch seitens Lh können die Freiwilligen etwas erwarten. Es werden für sie mehrmals pro Jahr Anlässe zu spannenden Themen organisiert. Traditionell und immer gut besucht ist das Jahresessen mit Lebenspartner in gediegener Atmosphäre, an dem der Geschäftsleiter teilnimmt. Und selbstredend erhalten die Freiwilligen Gratismahlzeiten und Spesenvergütung während der Einsätze.

F.: Nach der vielen Aufbauarbeit gibst du nun den Stab weiter ...

R.S.: Es war eine schöne Zeit und ich habe diese Aufgabe sehr gerne gemacht. Dennoch ist es ein guter Moment für den Wechsel. Ich wünsche allen, die sich für die Lh-Freiwilligenarbeit einsetzen, weiterhin viel Freude und viele schöne Momente.

Ingrid Merz, Koordinatorin Freiwilligenarbeit





«Ich fahre gerne Trotinett»

## Arbeitssituation proaktiv mitbestimmen

Die Stiftung Lebenshilfe führt seit mehr als zehn Jahren Personalbefragungen durch. Im Abstand von zwei Jahren können alle Mitarbeitenden ihre Zufriedenheit mit der Arbeitssituation äussern. Bis 2015 nahm die Stiftung Lebenshilfe an einer Benchmarking-Befragung mit ca. 20 Sozialinstitutionen teil. Erfasst wurde die Zufriedenheit des Personals mit den Arbeitsinhalten, der Arbeitsorganisation, der Mitarbeiterentwicklung, dem Arbeitsplatz, den direkten Vorgesetzten sowie der Geschäftsleitung. Die Rückmeldungen wurden ausgewertet, geäusserte Kritik analysiert und Verbesserungsmaßnahmen ergriffen, um die ungenügende Arbeitssituation wieder ins Lot zu bringen.

### Zufriedenheit, Commitment und Arbeitgeber-Image

Im 2018 erfolgte die Personalbefragung der Stiftung Lebenshilfe erstmals im Rahmen von «Swiss Arbeitgeber Award». Dieser Benchmark erhebt neben der Zufriedenheit, die darüber Auskunft gibt, wie gut die aktuelle Arbeitssituation den Erwartungen der Mitarbeitenden entspricht, auch die Einschätzung der Arbeitgeberattraktivität und das Commitment. Dieses bildet die Identifikation, das Engagement und die Bindung an den Arbeitgeber ab und ist ein wichtiger Indikator für die Leistungs- und Veränderungsbereitschaft der Mitarbeitenden in einem Unternehmen.

Der «Swiss Arbeitgeber Award»-Benchmark zeigt auf, bei welchen organisatorischen Rahmenbedingungen anzusetzen ist, um Stärken zu erhalten und Potenziale zu entwickeln. Zu den erhobenen organisatorischen Einflussgrössen zählen unter anderem die Arbeitsinhalte, die Arbeitsbedingungen bzw. Balance zwischen Arbeit und Freizeit, die Zusammenarbeit im Unternehmen und im Team, der Austausch von arbeitsrelevantem Wissen, die Mitarbeiter- und Gesundheitsförderung, die Vergütung, die Unternehmensstrategie, Geschäftsleitung und direkten Vorgesetzten.

Anlässlich des «Swiss Arbeitgeber Award» 2018 wurden über 46'000 Mitarbeitende aus 140 Unternehmen befragt. Aus der Sozialbranche waren es über 2300 Mitarbeitende aus 15 Unternehmen. Von allen teilnehmenden Unternehmen wurden die Besten aus vier Grössenkategorien mit dem «Swiss Arbeitgeber Award»-Label ausgezeichnet.



### Befragungsergebnisse

Die Stiftung Lebenshilfe belegte in der Unternehmenskategorie mit 100-249 Mitarbeitenden den ausgezeichneten 5. Rang und wurde mit einem Label prämiert.

Die Mitarbeitenden der Stiftung Lebenshilfe zeigten zum Befragungszeitpunkt eine überdurchschnittliche Zufriedenheit mit der Arbeitssituation und stuften ihre Arbeitgeberin deutlich attraktiver ein als der Benchmark der Sozialinstitutionen. Das Commitment lag am oberen Ende der Benchmark-Bandbreite.

Organisatorische Einflussgrössen, die das Commitment und die Zufriedenheit klar positiv beeinflussten, waren die Mitarbeiterförderung, die Gesundheitsförderung, die Unternehmensstrategie, die Geschäftsleitung und die Unterstützung im Team. Diese ausgewiesenen Stärken gilt es, auch in Zukunft zu pflegen.

Für das Commitment und die Zufriedenheit von geringerer Bedeutung waren die direkten Vorgesetzten, die Klientenorientierung, die Balance zwischen Arbeit und Freizeit, die Zielvereinbarung und der Austausch von arbeitsrelevanten Informationen. Diese organisatorischen Rahmenbedingungen werden verhaltener, im Vergleich zum Benchmark jedoch immer noch überdurchschnittlich bewertet. Handlungsbedarf, um diese Potenziale zu entwickeln, ergibt sich eher punktuell in einzelnen Abteilungen.

### Was hervorragende Unternehmen auszeichnet

Wie Untersuchungen zum «Swiss Arbeitgeber Award» zeigen, dürfte die Wahrnehmung der Geschäftsleitung entscheidend dafür sein, ob Unternehmen als guter oder weniger guter Arbeitgeber eingestuft werden.

Das Commitment hängt dabei wesentlich davon ab, ob die Geschäftsleitung Unternehmenswerte vorlebt. Ebenso wichtig ist, dass es ihr gelingt, mittels einer klaren Strategie die Herausforderungen glaubwürdig zu adressieren, bei den Mitarbeitenden Sinn zu stiften und ihnen das Gefühl zu vermitteln, zuversichtlich in die Zukunft blicken zu dürfen. Entscheidend ist zudem, dass Führungskräfte auf allen Ebenen gegenüber der Belegschaft glaubwürdig, wertschätzend und transparent kommunizieren.

Die Mitarbeitenden der Stiftung Lebenshilfe haben dem Führungskader diesbezüglich gute bis sehr Noten gegeben. Ob diese Schwalbe schon den Sommer einer guten Unternehmenskultur macht, wird sich in zukünftigen Befragungen weisen.

Rossella Torre, Fachstelle Qualitätsmanagement und Projekte

## Aggression und Gewalt in der Begleitung meistern

Aggression und Gewalt in den verschiedensten Formen sind häufige Phänomene im Gesundheits- und Sozialwesen. Die Auseinandersetzung damit erfordert einen bewussten und professionellen Umgang. Das Ziel des Aggressionsmanagements ist die Prävention und Deeskalation von Gewalt sowie die Nachsorge beim betroffenen Personal nach potentiell traumatischen Ereignissen.

Die Lh hat zwei Mitarbeitende zu Aggressionsmanagement-Trainer/-innen ausbilden lassen. Seit 2014 führen die Trainer/-innen interne Weiterbildungen zum Thema durch. Diese umfassen einen fünftägigen Basiskurs, der einmal im Jahr angeboten wird und einen eintägigen Auffrischkurs, der viermal im Jahr auf dem Programm steht. Monatlich wird zudem ein stündiges Training von Deeskalations- und Befreiungstechniken angeboten. Bei Bedarf können teamspezifische Schulungen bei den Trainer/-innen bezogen werden. Für die Fachberatung steht die Fachstelle Agogik zur Verfügung.

Die Lh-Betriebsunfall-Statistik zeigt, dass sich die Dauer der Ausfalltage nach Gewaltsituationen seit Einführung der Weiterbildungen reduziert hat. Die Aggressionsmanagement-Schulung wird auch gerne von anderen Organisationen eingekauft.

### Gewalt als Bewältigungsstrategie

Die Aggressionsmanagement-Weiterbildung basiert auf folgenden Annahmen:

- Herausforderndes Verhalten ist eine hilflose Form der Bewältigung:

Gewalt und Aggression können als herausfordernde Verhaltensweisen erlebt werden. Sie sind oft auf bio-psychoziale Bedürfnisse zurückzuführen, die unangemessen erfüllt sind oder ungenügend kommuniziert werden können. Ein Verstehen der Zusammenhänge ist Voraussetzung, damit das Begleitpersonal sinnvoll reagieren kann.

- Das Verhalten ist subjektiv sinnvoll:

Die Annahme, dass sich hinter herausfordernden Verhaltensweisen stets eine Not verbirgt, erleichtert es dem Begleitpersonal, auch in schwierigen Begleitsituationen empathisch, wertschätzend, aufrichtig und fair aufzutreten und damit jene Haltungen einzunehmen, die für die Beziehungsgestaltung wichtig sind.

- Gewaltsituationen laufen in Phasen ab:

Glynis Breakwell hat in ihrem Modell beschrieben, wie Gewaltgeschehnisse ablaufen: Der Weg, wie Ärger in Wut bis hin zur Panik eskalieren kann, durchläuft fünf Phasen, während welchen unterschiedliche Interventionsstrategien mehr oder weniger wirkungsvoll zur Deeskalation beitragen können.

In durch Gewalt geprägten Begleitsituationen ist es immer ein Ziel, dass sich das Begleitpersonal mit der betroffenen Person gemeinsam auf die Suche nach Lösungen zur Gewaltprävention und –deeskalation macht. Eine Schlüsselrolle spielen dabei die Umgebungsgestaltung und die Kommunikation.

Für die räumliche Optimierung sind Massnahmen hilfreich, die eine visuell und akustisch ruhige Umgebung sicherstellen. Dazu zählen eine reduzierte, dezente Raumdekoration und eine Möblierung, die den begleiteten Personen die Orientierung im Raum erleichtern, die Regelung der Zeiten, in denen Fernseher oder Radio laufen oder die Verwendung von Oropax in lärmigen Situationen.

Bei der Kommunikation muss das Begleitpersonal einerseits eine gut funktionierende Verständigung sicherstellen und die notwendigen Massnahmen ergreifen, damit die Botschaft beim Gegenüber gut ankommt. Dazu zählen das Sprechen in kurzen und inhaltlich fokussierten Sätzen und das Einsetzen von Hilfsmitteln wie Gebärden oder Piktogramme, die den Betroffenen die räumliche Orientierung erleichtern können. Andererseits muss gewährleistet sein, dass die Eigenverantwortung der Betroffenen generell gefördert wird und dass alle Personen in der Gruppe Regeln und Abmachungen, die zur Prävention oder Deeskalation von Gewalt getroffen wurden, konsequent einhalten.

### Nachsorge oft nötig

Nach dem Erleben von Gewalt bis hin zur Bedrohung von Leib und Leben können auch bei «gestandenen» Begleitpersonen Symptome wie Angstzustände, Schreckhaftigkeit, Schlafstörungen oder Reizbarkeit auftreten. Diese Symptome sind nach einem schwerwiegenden Ereignis zu erwarten, sollten jedoch innerhalb weniger Wochen abklingen, sofern die Belastung anerkannt und aufgearbeitet wird. In der Stiftung Lebenshilfe bietet ein Nachsorgeteam Betroffenen während vier Wochen Gespräche an, in denen die Belastungssymptome thematisiert werden. Wichtig für die Wirksamkeit der Nachsorge ist, dass sie zeitnah erfolgt und durch Personal derselben Hierarchiestufe durchgeführt wird. Eine gelungene Nachsorge unterstützt den Heilungsprozess und ermöglicht, dass sich die betroffene Person gestärkt und befähigt fühlt, die Begleitarbeit wieder gelassen und mit Freude wahrzunehmen.

## Im Gespräch

Wie funktioniert Nachsorge in der Praxis? Eine Mitarbeiterin, die vor einem halben Jahr vom Nachsorgeteam begleitet wurde, berichtet.

F.: Was war vorgefallen?

A.: Ich war vor einer Prüfungssituation – eine angespannte Zeit für mich. Während der Morgenbegleitung sind der Klient und ich aneinandergeraten. Er fühlte sich missverstanden und ich wollte meinen Kopf durchsetzen. Er war dabei, Brot zu schneiden und hat mich mit dem Messer bedroht. Es war in der Küche und ich hatte keine Fluchtmöglichkeit. Darauf folgte ein Handgerangel. Er hat einen Schritt zurück gemacht und mich in den Bauch getreten.

F.: Wie kam der erste Kontakt mit dem Nachsorgeteam zustande?

A.: Ich war emotional sehr aufgelöst und hatte Schmerzen. Mir sind die Tränen gekommen, ich konnte nicht mehr aufhören zu weinen. Dann hat plötzlich C. vom Nachsorgeteam vor mir gestanden. Das war etwas mehr als eine halbe Stunde nach dem Vorfall. C. fragte mich, ob ich Lust hätte auf einen Waldspaziergang. Sie sagte gar nicht viel und hat gewartet, bis ich mit Erzählen begann.

F.: Was war am ersten Gespräch wichtig für dich?

A.: Es war gut, die Situation zu verlassen. Es war kein Druck vorhanden. Ich dachte erst, ich muss mich noch rechtfertigen oder erklären. Ich konnte runterfahren. Ich habe mich sehr verstanden gefühlt.

F.: Welche Gefühle prägten die Zeit nach dem Ereignis?

A.: Ich durfte drei Tage frei nehmen. Ich hatte meine Prüfungen und merkte, dass ich das Ganze überhaupt noch nicht verarbeitet hatte. Es war sehr emotional. Ich machte mir viele Vorwürfe und hinterfragte mich: Bin ich professionell genug? Warum ist das mir passiert? Weshalb diese Gewalt? Was muss ich ändern?

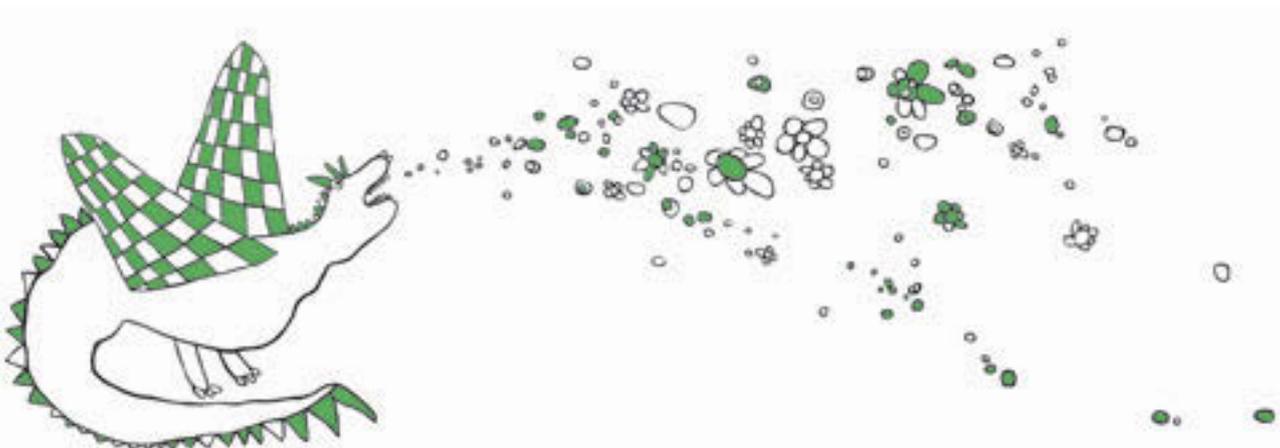
Zu Beginn habe ich den Einsatzplan genauer studiert und geschaut, ob der Klient anwesend ist. Ich bin dann mit einem schlechten Gefühl zur Arbeit gekommen.

F.: Wie lief die Nachsorge ab?

A.: Ich hatte vier Gespräche mit C. Wir trafen uns für etwa eineinhalb Stunden, haben über den Vorfall gesprochen und ihn reflektiert. Das hat mir gutgetan. Ich habe mich auf die Gespräche gefreut. Danach hatte ich immer wieder einen neuen Ansatz, die Arbeit mit dem Klienten wiederaufzunehmen.

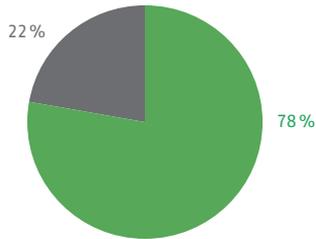
- F.: Was erlebstest du als besonders unterstützend?
- A.: Darüber sprechen mit einer neutralen Person, die nicht in meinem Team arbeitet. Es hat gutgetan, die Schuldgefühle abzubauen. Ich konnte die Selbstzweifel ablegen und gestärkt mit dem Klienten wieder in Kontakt treten.
- F.: Wie hat sich die Beziehung zum Klienten verändert?
- A.: Zu Beginn hatte ich das Gefühl, der Klient gehöre nicht hierhin und das habe ich ihm auch vermittelt. Ich merkte, ich muss meine Haltung ändern. Wir sind dann sanfter und feiner miteinander umgegangen. Ich konnte meine Begleitansätze beibehalten und versuchte, nachgiebiger zu sein. Danach suchte er zunehmend den Kontakt und die Nähe zu mir. Es waren immer wieder Schritte, die gemacht werden konnten. Heute ist die Beziehung gut und respektvoll. Wir sind seither nicht mehr aneinandergeraten.
- F.: Was hat sich in der Gruppe verändert?
- A.: Zu Beginn war eine grosse Unsicherheit spürbar. Wir merkten, dass wir etwas an unserer Haltung ändern müssen. Der Klient bleibt hier und wir müssen eine Lösung finden. Wir müssen damit umgehen können. Es ist extrem viel gelaufen im Team: Wir haben sehr viele Sitzungen abgehalten, viel Fachliteratur studiert, in anderen Wohngruppen Erfahrungen abgeholt. Es wurde ein Notrufsystem installiert, was Sicherheit gegeben hat. Ich habe zudem die Aggressionsmanagement-Kurse besucht. Zwar wusste ich theoretisch vorher schon, wie das mit der Deeskalation laufen müsste. Aber in der Praxis sieht es oft anders aus. Für den praktischen Umgang war der Kurs genial. Ich konnte sehr viel mitnehmen, was ich auch dem Team weitergeben konnte.
- F.: Wie geht es dir heute?
- A.: Gut. Die Nachsorge hat sehr viel dazu beigetragen. C. hat das super gemacht, sie ist absolut die richtige Person für diese Aufgabe.

Philippe Crameri, Bereichsleiter Beschäftigung/Wohnen I



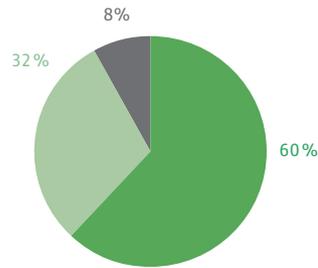
# Kennzahlen und Entwicklungen

**Aufwand nach Arten 2018**



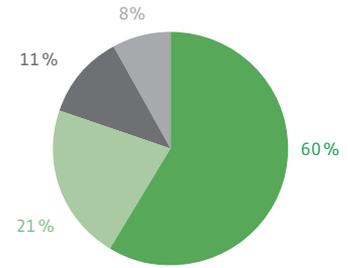
- Personalaufwand
- Betriebsaufwand

**Aufwand nach Leistungsbereichen 2018**



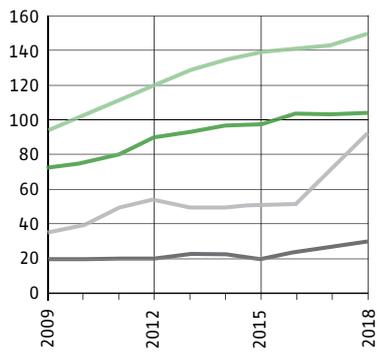
- Wohnen
- Arbeit
- Bildung

**Ertrag nach Arten 2018**



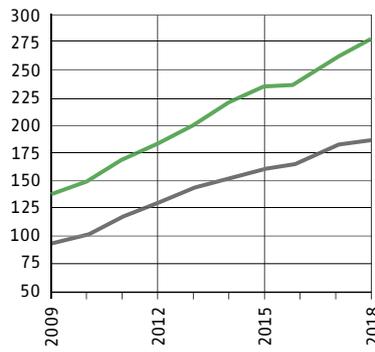
- Leistungsvertrag Kanton
- Selbstzahler
- Dritte (Dienstleistungen u. Produkte)
- Leistungsvertrag IV

**Entwicklung Klientenplätze**



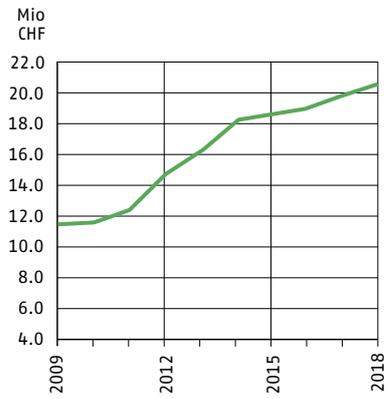
- Wohnen
- Arbeit
- Bildung (ohne Berufsschule)
- Berufsschule

**Entwicklung Personal**



- Mitarbeitende
- Vollzeitstellen

**Entwicklung Ertrag**



- Ertrag

## Bilanz und Betriebsrechnung

Bilanz	31.12.2018 CHF	31.12.2017 CHF
Flüssige Mittel	4 033 355	3 833 339
Forderungen	2 261 907	2 089 436
Vorräte	110 200	105 500
Aktive Rechnungsabgrenzung	163 423	31 894
<b>Umlaufvermögen</b>	<b>6 568 885</b>	<b>6 060 169</b>
Immobilie Sachanlagen	10 913 708	11 150 263
Mobile Sachanlagen	617 922	760 468
<b>Anlagevermögen</b>	<b>11 531 630</b>	<b>11 910 732</b>
<b>Total Aktiven</b>	<b>18 100 515</b>	<b>17 970 901</b>
Verbindlichkeiten	1 072 713	757 680
Passive Rechnungsabgrenzungen	369 347	428 100
<b>kurzfristige Verbindlichkeiten</b>	<b>1 442 060</b>	<b>1 185 779</b>
Hypotheken (verzinslich)	812 075	1 169 175
Darlehen (verzinslich)	8 000 000	8 000 000
<b>langfristige Verbindlichkeiten</b>	<b>8 812 075</b>	<b>9 169 175</b>
BKS Rücklagefonds	823 615	641 305
Zweckgebundene Fonds	38 974	122 559
<b>Fondskapital</b>	<b>862 589</b>	<b>763 864</b>
Grundkapital	25 000	25 000
Gebundenes Kapital	15 885	22 838
Freies Kapital	6 790 694	6 644 876
Jahresergebnis	152 212	159 369
<b>Organisationskapital</b>	<b>6 983 791</b>	<b>6 852 083</b>
<b>Total Passiven</b>	<b>18 100 515</b>	<b>17 970 901</b>

Betriebsrechnung	1.1. – 31.12.2018 CHF	1.1. – 31.12.2017 CHF
Erträge aus Leistungen Wohnen	11 771 759	11 475 995
Erträge aus Leistungen Arbeit	4 794 049	4 651 367
Erträge aus Leistungen Bildung und Integration	1 689 186	1 488 171
Ertrag Produktion und Dienstleistungen	2 004 601	1 953 431
Freie Spenden	161 806	204 409
Zweckgebundene Spenden	167 280	175 543
<b>Betriebsertrag</b>	<b>20 588 681</b>	<b>19 948 917</b>
Personalaufwand	-15 959 547	-15 113 663
Sachaufwand	-3 549 341	-3 490 694
Abschreibungen auf Sachanlagen	-748 374	-766 061
<b>Betriebsaufwand</b>	<b>-20 257 262</b>	<b>-19 370 418</b>
<b>Betriebsergebnis</b>	<b>331 420</b>	<b>578 499</b>
Finanzaufwand	-100 986	-112 195
<b>Finanzergebnis</b>	<b>-100 986</b>	<b>-112 195</b>
<b>Ergebnis vor Veränderung Fondskapital</b>	<b>230 434</b>	<b>466 303</b>
Veränderung Fondskapital	-98 726	-317 924
<b>Fondsergebnis</b>	<b>-98 726</b>	<b>-317 924</b>
<b>Ergebnis vor Zuweisung an Organisationskapital</b>	<b>131 708</b>	<b>148 380</b>
Veränderung Organisationskapital	20 504	10 989
<b>Jahresergebnis</b>	<b>152 212</b>	<b>159 369</b>

## Veranstaltungshinweise

2019

20. Oktober 2019, 9 – 13 Uhr, in der Heuwiese, Saalbaustrasse 9, 5734 Reinach

### Sonntags-Brunch

28. Oktober 2019, 14 Uhr, im Saalbau, Hauptstrasse 29, 5734 Reinach

### Accademia Teatro Dimitri

6. – 8. Dezember 2019, im Saalbau, Hauptstrasse 29, 5734 Reinach  
Freitag 19 – 22 Uhr, Vernissage, Samstag 10 – 17 Uhr, Sonntag 10 – 16 Uhr

### Weihnachtsausstellung

7. Dezember 2019, 9 – 17 Uhr, Kirchplatz, 5400 Baden

### Adventsmarkt

2020

9. Februar 2020, 9 – 13 Uhr, in der Heuwiese, Saalbaustrasse 9, 5734 Reinach

### Sonntags-Brunch

21. Februar 2020, 19 Uhr, in der Heuwiese, Saalbaustrasse 9, 5734 Reinach

### Frühlingskarten-Vernissage

10. Mai 2020, 9 – 13 Uhr, in der Heuwiese, Saalbaustrasse 9, 5734 Reinach

### Muttertags-Brunch

6. Juni 2020, 11 – 16 Uhr, in der Heuwiese, Saalbaustrasse 9, 5734 Reinach  
Werkstätten, Gütschstrasse 1, 5737 Menziken

### Tag der offenen Türen





«Ich mag blauen Himmel und grüne Erde.»

## Arbeitsjubiläen 1.5.2018 bis 30.4.2019

Mitarbeitende, Klientinnen und Klienten

---

### 45 Jahre

Arnold Johanna

---

### 40 Jahre

Gonser Heidi  
Hunziker Ursula

Thomi Regula

---

### 35 Jahre

Von Wyl Maria Luzia

---

### 30 Jahre

De Icco Dario  
Frey Heiner  
Gasser Daniel

Horstink Sandra  
Lüthi Gabriela

---

### 25 Jahre

Blaser Pia  
Elmiger Petra

---

### 20 Jahre

Boller Maja  
Fehlmann Ruth  
Gaberthüel Kilian  
Gloor Roger

Gwerder Barbara  
Schenker Werner  
von Matt Franziska

---

### 15 Jahre

Diriwächter Simon  
Haefeli Marietta

Sager Andreas

---

### 10 Jahre

Amidi Ljeunora  
Basler Andrea  
Bertschi Simone  
Dober Barbara  
Eichenberger Christine  
Erni Michaela  
Felber Robin

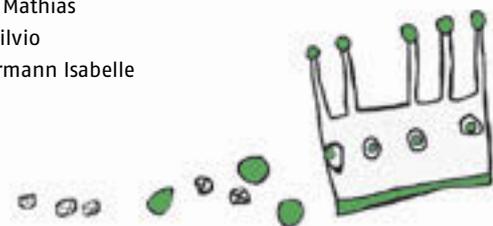
Häfeli Daniela  
Haller Stephan  
Holenstein Lukas  
Kühni Hansruedi  
Schaub Fabio  
Schmid Sabrina

---

### 5 Jahre

Altermatt Claudia  
Bachmann Elvira  
Fink Stefanie  
Herzog Monika  
Holliger Rita  
Jörimann Peter  
Müller Anita  
Saxer Esther

Schuppler Stefan  
Seiler Leonie  
Sommer Rebeka  
Steffen Micha  
Strobel Mathias  
Wilke Silvio  
Zimmermann Isabelle



# Organisation

---

## Stiftungsrat

Oetiker Thomas	Präsident
Müller Felix	Vizepräsident
Dietsche Helen	
Elmiger Priska	
Furrer Matthias	
Künzler Monica	
Züsli Anita	

---

## Geschäftsleitung

Spielmann Martin	Geschäftsleiter
Dober Barbara	Bereichsleiterin Zentrale Dienste (Co-Stv. Geschäftsleiterin)
Crameri Philippe	Bereichsleiter Beschäftigung/Wohnen I (Co-Stv. Geschäftsleiter)
Arnold Rainer	Bereichsleiter Geschützte Werkstätten/Wohnen II

---

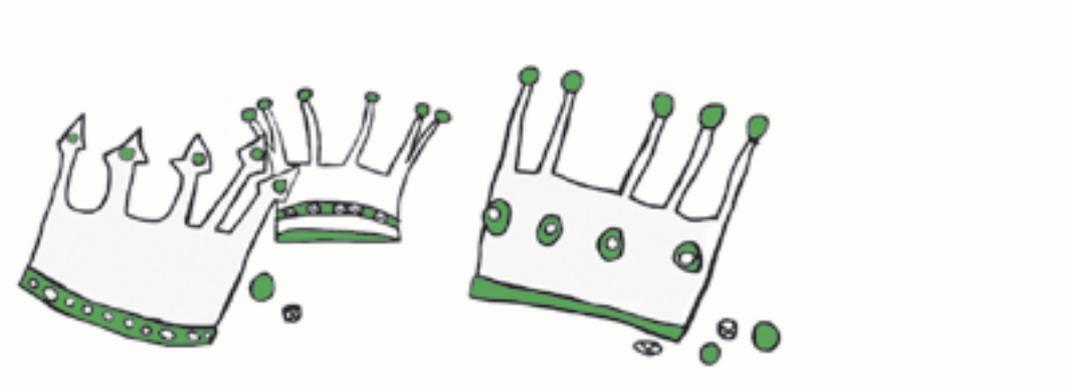
## Fachstellen

Aeschbach Martin	Fachstelle Sicherheit
Gretler Sybille	Fachstelle Agogik
Schaufelberger Angela	Fachstelle Gesundheit und Soziales
Torre Rossella	Fachstelle Qualitätsmanagement und Projekte

---

## Kader

Aeschbach Martin	Abteilungsleiter Technischer Dienst
Aldrian Monika	Abteilungsleiterin Wohnen Schoren/Tunau
Enderes Franziska	Abteilungsleiterin Personal
Gaberthüel Kilian	Abteilungsleiter Wohnen Homberg
Greiner Beatrice	Stv. Bereichsleiterin Zentrale Dienste
Jörimann Peter	Betriebsleiter Hotel & Restaurant zum Schneggen
Kralik Alexander	Abteilungsleiter Geschützte Werkstätten
Landmann Monika	Bereichsleiterin Bildung
Moser Adrian	Abteilungsleiter Wohnen Breiti
Steinhoff Brigitte	Abteilungsleiterin Berufsschule Scala
von Matt Franziska	Abteilungsleiterin Beschäftigung





«Ich male gerne farbig»

## Impressum

Konzept, Gestaltung: Martin Spielmann und Barbara Gwerder, Stiftung Lebenshilfe

Druck: Kasimir Meyer AG, Wohlen

Die Stiftung Lebenshilfe ist Mitglied von:

**AVUSA**  **INSTITUT**  **agogis**  **CURAVIVA.CH**

## Unsere Zertifikate

SODK Ost+





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

[stiftung-lebenshilfe.ch](http://stiftung-lebenshilfe.ch)