

Portraits

- Titelbild Tabea Hunziker
- Seite 4 Sascha Scheidegger
- Seite 10 Sophia Gerber
- Seite 15 Roland Blaser
- Seite 19 Ramona Meier
- Seite 23 Patrick Pollastri
- Seite 27 Michèle Waltisberg
- Seite 31 Simone Bertschi
- Seite 34 Ernst Kohler

Zeichnungen zum Jahresthema 2026 «Tierwelt»

entworfen und realisiert in den Werkstätten der Lh



Inhaltsverzeichnis

Ein Jahr der Weichenstellungen	Seite	6
Gemeinsam ausgerichtet	Seite	8
Vom Wohnen und vom Daheimsein	Seite	11
Vom Selbstvertrauen und vom Berufsstolz	Seite	16
Von der Arbeit und der Gastfreundschaft	Seite	20
Ein Jahrzehnt Erfahrung in Aggressionsmanagement und Nachsorge	Seite	24
Kennzahlen	Seite	28
Bilanz und Betriebsrechnung	Seite	29
Veranstaltungshinweise	Seite	30
Arbeitsjubiläen 1.5.2025 bis 30.4.2026	Seite	32
Organisation	Seite	33

Ein Jahr der Weichenstellungen

Stiftungsrat: Veränderungen und Übergang

Das Jahr 2025 brachte im Stiftungsrat Veränderungen mit sich. Ende März verabschiedeten wir uns von Andreas Huber, der sein Amt als Stiftungsratspräsident aus privaten Gründen niederlegte. Anfang Juni trat Helen Dietsche aus persönlichen Gründen zurück. Beide haben sich während ihrer Amtszeit engagiert eingebracht; wir danken ihnen für ihren wertvollen Einsatz für die Stiftung.

Für die Übergangsphase bis Ende 2025 übernahmen wir das Co-Präsidium. Im Juli konnte der Stiftungsrat die Nachfolge für das Präsidium frühzeitig regeln: Jürg Sager übernimmt ab Anfang 2026. Sein breites Fachwissen, sein reicher Erfahrungsschatz und sein Blick für unternehmerische Fragen werden die Lh bereichern. Wir freuen uns sehr auf die Zusammenarbeit mit ihm.

Stiftungsrat und Geschäftsleitung: Zusammenarbeit und gemeinsame Schwerpunkte

Ein wichtiger Schritt in der Weiterentwicklung unserer Zusammenarbeit war der gemeinsame Workshop im Juni. Der Halbtage bot Raum für einen offenen Austausch über Rollen, Erwartungen und gemeinsame Werte sowie für die Bearbeitung von drei zentralen Themen: das Angebot und die Auslastung der Arbeitsplätze, die Produktentwicklung und die demografische Entwicklung in den Bereichen Wohnen und Arbeit. Die Diskussionen brachten wertvolle Impulse hervor – unter anderem zur Bedeutung des Kunsthandwerks für die Identität der Lh und zur Weiterentwicklung unseres Produktangebots. Der Workshop hat das gegenseitige Vertrauen vertieft und die Basis gestärkt, auf der wir als strategische und operative Organe weiterhin konstruktiv zusammenarbeiten können.

Weiterentwicklung Bereich Arbeit: Entscheid für das Voco-Areal

Ein zentrales Thema im Berichtsjahr war die Weiterentwicklung unserer Werkstatträume. Die bestehenden Standorte an der Gütschstrasse und in der Heuwiese stossen hinsichtlich Platzangebot, Barrierefreiheit und Lagerflächen zunehmend an ihre Grenzen. Vor diesem Hintergrund prüften wir seit längerem das Voco-Areal als neuen Standort.

Im April 2025 erhielten wir vom BKS die formelle Zusage für das Projekt. Damit ist der Weg frei, unsere Arbeitsangebote an einem gut erreichbaren, barrierefreien Ort zu bündeln. Mit dem Schritt ins Voco-Areal schaffen wir langfristig mehr Raum, eine bessere Zugänglichkeit und zeitgemässe Arbeitsumgebungen für unsere Mitarbeitenden mit Unterstützungsbedarf.

Berufsschule Scala: zusätzlicher Standort in Zürich

In den letzten Jahren hatten wir immer mehr Anfragen aus der Region Zürich für eine wohnortnahe Berufsschule für praktische Ausbildungen gemäss unserem Konzept Scala. Die Lh hat deshalb geprüft, die Angebote der Berufsschule Scala künftig auch im Raum Zürich zugänglich zu machen. Der Stiftungsrat unterstützte das Vorhaben im Rahmen der strategischen Weiterentwicklung. Im Oktober entschieden wir, in Zürich Altstetten geeignete Räume anzumieten, damit der Schulbetrieb im August 2026 starten kann.

Wir freuen uns, das bewährte Konzept der Berufsschule Scala nun auch im Raum Zürich anzubieten, sodass noch mehr Lernende von der Erfahrung und Kompetenz des Scala-Teams profitieren können.

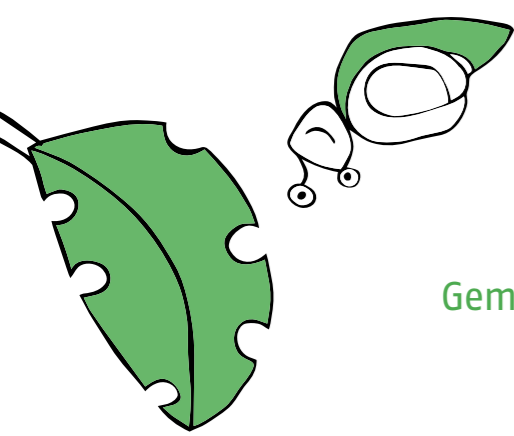
Dank und Ausblick

Das vergangene Jahr war geprägt von personellen Veränderungen und wichtigen strategischen Entscheidungen. Die Entscheide bezüglich der neuen Standorte Voco und Scala geben uns Orientierung für die nächsten Schritte. Der Workshop mit der Geschäftsleitung sowie die Neubesetzung des Stiftungsratspräsidiums bilden eine solide Grundlage, um diese Schritte gemeinsam anzupacken.

Unser Dank gilt den Klient:innen und ihren Angehörigen für das Vertrauen, das sie der Lh entgegenbringen. Ebenso danken wir den Mitarbeitenden und der Geschäftsleitung, die mit grossem Engagement, hoher Professionalität und spürbarer Freude zu einem gelingenden Alltag beitragen.

Mit der Wahl von Jürg Sager zum Präsidenten ab 2026 liegt die Leitung des Stiftungsrats in guten Händen. Wir blicken zuversichtlich in die Zukunft und freuen uns darauf, den eingeschlagenen Weg weiterzugehen.

Für den Stiftungsrat:
Monica Künzler und Ingrid Baldinger
Co-Vizepräsidentinnen



Gemeinsam ausgerichtet

Mit frisch gebündelten Kräften haben wir uns in diesem Jahr an der neuen Organisationsstruktur orientiert und begonnen, die strategischen Stossrichtungen umzusetzen. Die neue Gliederung mit der konsequenten Trennung der Bereiche Wohnen und Arbeit ist im Alltag angekommen: Wir haben uns an die neuen Führungsstrukturen gewöhnt, Abläufe erprobt, Vertrauen aufgebaut und Verantwortungsbereiche geklärt. Besonders spürbar wurde dies beim Vorantreiben bereichsspezifischer Projekte – hier ist Kraft entstanden, Dynamik und gemeinsame Ausrichtung.

Neben den grossen, strategisch wichtigen Projekten – dem neuen Standort Voco sowie dem Start der Berufsschule Scala Zürich im Sommer 2026 – haben wir auch unsere Aussenwirkung bewusst in den Blick genommen. Die Neulancierung der Websites markiert dabei einen wichtigen Meilenstein. Die digitalen Auftritte der Lh, der Berufsschule Scala sowie des Hotel & Restaurant zum Schneggen präsentieren sich im frischen Design mit klarer Navigation.

Wie die Zeit vergeht

Wie sehr Arbeitsorte das Zusammenwirken prägen, zeigt ein Blick zurück: 2016 fand ein Teil unserer geschützten Werkstätten an der Gütschstrasse in der ehemaligen Druckerei Baumann einen neuen Wirkungsort. Die Abteilungen Industrie und Garten organisierten sich dort über mehrere Jahre hinweg neu. Die «Gütschstrasse», nur einen kurzen Fussmarsch vom Bahnhof Menziken entfernt, war in all den Jahren in den frühen Morgenstunden Sammelpunkt für viele Mitarbeitende: Einige schwärmten aus in Kundengärten, andere nahmen die Maschinen in der Holz- oder Schuhmanufaktur in Betrieb, wieder andere warteten auf den Lastwagen, der auf Paletten Arbeit für die Werkstatt für Montagen und Verpackungen brachte.

In den vergangenen Jahren ist die «Gütschstrasse» zunehmend an ihre Grenzen gestossen – räumlich und besonders wegen der fehlenden Barrierefreiheit. So sind wir dankbar, dass wir im Industriegebäude Voco zeitnah neue, geeignete Räume beziehen können.

Wie die Zeit vergeht, zeigen auch zwei Jubiläen, auf die ich gerne hinweise: 2025 durften wir das zehnjährige Bestehen des Ergänzungsbaus Breiti feiern. Der Bau hat sich als wichtiger Ort etabliert und ist für viele Menschen – insbesondere für

Personen mit herausfordernden Verhaltensweisen – zu einem sicheren und zuverlässigen Zuhause geworden. Besonders wertvoll war für uns, dieses Jubiläum gemeinsam mit unseren Nachbar:innen aus dem Quartier begehen zu dürfen.

Ein weiteres Jubiläum steht in diesem Jahr an: Wir feiern das 20-jährige Bestehen unseres Hauptgebäudes, der Heuwiese. Ein wunderbares Haus, das dank seiner zentralen Lage und seinen grosszügigen Strukturen seit zwei Jahrzehnten Begegnungen und Inklusion ermöglicht, Berufsidentitäten vermittelt und den Arbeitsalltag vieler Menschen prägt. Die Heuwiese hat in diesen Jahren unzählige Arbeitsstunden, gemeinsame Mittagspausen, Gespräche, Entwicklungen – und überhaupt viel Kommen und Gehen – erlebt. Mit dem Bezug des Industriegebäudes Voco und dem damit verbundenen Umzug der Druckerei und der Textilwerkstatt wird die Heuwiese räumlich entlastet, bleibt aber weiterhin unser geschätztes Hauptgebäude.

Auf den nächsten Seiten

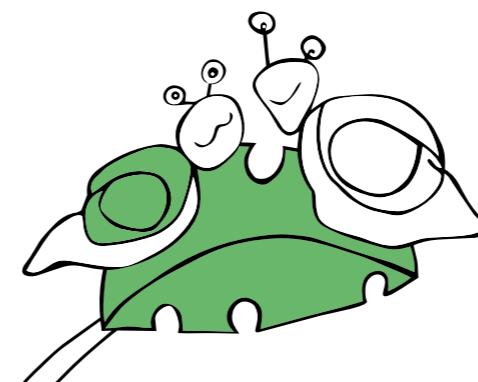
Was es mit dem selbstständigen Wohnen auf sich hat und wie Menschen den Schritt aus der Institution in eine eigene Wohnung wagen, erfahren Sie ab Seite 11. Victoria Pena Caicedo gibt dabei einen persönlichen Einblick in ihren Wohnalltag.

Eine zentrale Aufgabe des arbeitsagogischen Handelns besteht darin, gemeinsam Ziele zu definieren und zu verfolgen. Dies geschieht vorwiegend im Rahmen der ordentlichen Mitarbeitendengespräche. Wie das im Team Gartenbau und -unterhalt funktioniert, lesen Sie auf Seite 16.

Ab Seite 20 erfahren Sie mehr über die nachhaltige Arbeit unseres Ausbildungs- und Integrationsbetriebs, des Hotel & Restaurant zum Schneggen. Lars Benz erzählt von seiner Arbeit im Gastrobetrieb.

Lernen Sie zudem auf Seite 24 das bedeutende Angebot der Nachsorge in der Lh kennen. Sie kommt dann zum Tragen, wenn Präventionsmassnahmen in der Begleitung von Gewaltsituationen nicht ausgereicht haben.

Philippe Crameri
Geschäftsleiter





«MEINE ARBEIT IST EIN TEIL VON MIR.»

Vom Wohnen und vom Daheimsein

Wo, wie und mit wem wir wohnen, sind zentrale Aspekte unseres Lebens. Ein gutes Daheim trägt viel zur Lebensqualität und zu einem selbstbestimmten Leben bei. Neben der Arbeit steht daher auch das Wohnen im Zentrum des Angebots der Lh. Wir bieten insgesamt 110 Wohnplätze für Menschen mit ganz unterschiedlichen Ansprüchen, sowohl was die Wohnform als auch was die Begleitintensität betrifft.

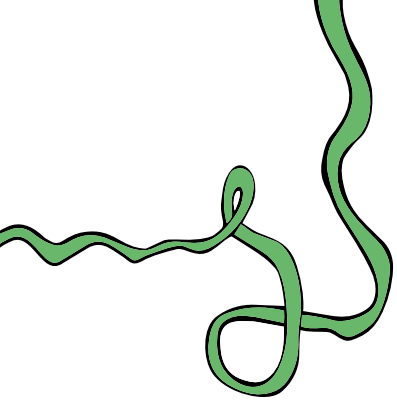
Ein Wohnkonzept, das mit dem Bedarf wächst

Ein besonderes Augenmerk richten wir dabei auf die konsequente Bedarfs- und Lösungsorientierung. Auf dieser Grundlage wird das Wohnen konstant weiterentwickelt und angepasst. Zu Beginn unseres Wirkens waren die pflegerischen Themen noch weniger zentral als heute, es wohnten damals noch keine Menschen im Rollstuhl in der Lh. Das änderte sich aber bald, und mit dem Bau des Wohnhauses Schoren wurden Wohnplätze geschaffen für Menschen, die mehr pflegerische Begleitung brauchen. So gibt es im «Schoren» Pflegebadewannen und der Garten ist rollstuhlgängig. Ebenfalls wurde ein Konzept für das Wohnen im Alter entwickelt. Dort finden Menschen im Alter, die graduell oder plötzlich mehr Begleitung brauchen, eine ideale Wohnform. Viele Klient:innen kommen relativ jung in die Lh und werden hier auch alt; dann verändert sich ihr Bedarf. Auch Menschen, die aufgrund ihres Alters starken Abbau erleben, finden hier eine gute Wohnform mit palliativer Pflege bis zum Lebensende.

Für Klient:innen mit herausfordernden Verhaltensweisen hat die Lh ebenfalls ein Angebot entwickelt. Seit 2015 gibt es im Ergänzungsbau Breiti acht Wohnplätze für Menschen mit stark herausfordernden Verhaltensweisen. Die Infrastruktur ist massgeschneidert, die Wohnumgebung geschützt: Es gibt unter anderem Timeout-Räume, spezielle Kontakttüren und einen eingezäunten Aussenbereich. Das Personal ist speziell geschult im Aggressionsmanagement (mehr dazu auf Seite 24). Als Pionierin im Kanton Aargau hat sich die Lh zu einem von zwei Kompetenzzentren im Umgang mit kognitiv beeinträchtigten Menschen mit herausfordernden Verhaltensweisen entwickelt.

Rhythmus des Lebens

In der Lh ist der Bereich Wohnen klar vom Bereich Arbeit getrennt. Alle arbeitenden Bewohner:innen verlassen jeden Tag das Haus, um zur Arbeit zu gehen. Auf dem



Arbeitsweg sind sie Wind und Wetter ausgesetzt, sie können nicht einfach in den Finken zur Arbeit einen Stock tiefer wechseln. Diese bewusste räumliche Trennung unterstützt die Normalisierung und die Integration. Auch Menschen mit schwerst Mehrfachbeeinträchtigungen verlassen am Morgen das Haus. Sie sind in ein produktives Arbeitsumfeld eingebunden und können so eine Berufsidentität entwickeln. Wohnen und Arbeiten werden zu Elementen der Alltagsgestaltung, es gibt eine Trennung zwischen Arbeit und Freizeit, zwischen Wochentagen und Wochenende; so entsteht ein Lebensrhythmus. Für die Begleitteams bedeutet das zum Teil geteilte Dienste: Da morgens alle das Haus verlassen, braucht es keine Begleitung tagsüber, die Begleitpersonen haben quasi Zimmerstunde, bis die Bewohner:innen abends wieder nach Hause kommen.

Auch die räumliche Verteilung der Wohnplätze über die Standortgemeinden im oberen Wynental trägt zur Normalisierung bei. Die Lh möchte, dass sich ihre Bewohner:innen im Quartier integrieren können und dort ein Teil der Gemeinschaft sind, genauso wie sich die Lh selbst als Teil der Gemeinschaft sieht.

Breites Spektrum an Wohnformen

Die Wohnformen in der Lh sind vielfältig: vom intensiv begleiteten Wohnen über das Wohnen im Alter und das Wohnen in einer Aussenwohngruppe bis hin zum neu konzipierten ambulanten Wohnen. Den meisten Wohnformen ist eines gemeinsam: Es leben Individuen mit den verschiedensten Ansprüchen in einer Gruppe zusammen. Wer einmal in einer WG gewohnt hat, weiss, welche Herausforderungen das mit sich bringen kann. Wie in jeder anderen WG müssen Regeln für das Zusammenleben erarbeitet werden – Regeln, die für alle stimmen und an die sich alle halten. Die Brennpunkte sind dabei immer das Badezimmer, das Essen, das TV-Programm, die Haushaltsämthli. Die Herausforderung für das Begleitpersonal besteht darin, zu begleiten und zu moderieren, nicht einfach zu bestimmen. Die Regeln in der Wohngruppe werden gemeinsam erstellt, schriftlich festgehalten sowie visualisiert und immer wieder überprüft. An regelmässigen Höcks können Probleme besprochen werden. Auch sonst verläuft der Alltag in einer Wohngruppe wie in einer WG. Frühstück und Nachtessen werden selbst zubereitet, aber es essen nicht immer alle miteinander. Mittagessen gibt es am Arbeitsplatz. Auch Haushaltsarbeiten müssen erledigt werden, wo nötig gibt es dafür Unterstützung.

Die Wohnform wechseln

Die Bewohner:innen können nicht immer wählen, mit wem sie zusammenwohnen. Die Wohngruppen sind dementsprechend zusammengewürfelte Gemeinschaften. Besteht der Wunsch nach einem Wechsel, versuchen die Begleitteams, diesen zu

ermöglichen. Damit ein solches «Wohn-Tetris» gelingt, braucht es viel Umsicht, Planung und Kenntnis des individuellen Bedarfs und der Ressourcen.

Es besteht auch die Möglichkeit, in eine andere Wohnform zu wechseln – zum Beispiel vom begleiteten Wohnen ins selbstständige, ambulante Wohnen. Voraussetzung für einen Wechsel in eine selbstständigere Wohnform ist zunächst einmal der Wunsch, zu wechseln. Wo immer es geht, ermöglicht die Lh die Entwicklung zu mehr Selbstständigkeit. Zur persönlichen Motivation kommen noch andere Bedingungen, die erfüllt sein müssen, etwa der Wohnsitz im Kanton Aargau, eine IV-Rente und die Fähigkeit, nachts allein sein zu können. Im neuen ambulanten Wohnen gibt es keine Begleitung rund um die Uhr, Zuverlässigkeit und ein gutes Mass an Selbstständigkeit sind daher unerlässlich.

Victoria Pena Caicedo hatte schon länger den Wunsch, allein zu wohnen. Fünf Jahre lebte sie im begleiteten Wohnen, zwei davon in einem Studio. Seit September 2025 lebt die sechzigjährige gebürtige Kolumbianerin nun selbstständig in einer Zweizimmerwohnung. Von der Spitex und dem Hauswirtschaftsdienst sowie einer Wohn-Coachin der Lh bekommt sie Unterstützung für die Dinge, die sie nicht selbst erledigen kann.

IM GESPRÄCH

Victoria, du lebst nun allein in deiner kleinen Wohnung. Wie hast du dich darauf vorbereitet?

Im «Schoren» habe ich mich gut vorbereitet. Zum Beispiel habe ich jedes Wochenende nach und nach alles in Kisten gepackt. Manchmal hatte ich sogar schon etwas eingepackt, das ich noch gebraucht hätte.

Gab es am Anfang etwas, das du schwierig gefunden hast am Alleinwohnen?

Einmal konnte ich die Konfitüre nicht allein öffnen. Die Spitex hat mir dann geholfen. Nun fülle ich die Konfi jeweils in ein Tupperware um, das ich besser öffnen kann.

Was hat dir in der Wohngruppe gefallen? Was nicht so?

Es hat mir sehr gut gefallen im «Schoren 2», es sind alles sehr liebe Leute. Aber das Essen hat mir nicht so gefallen, es gab immer Schweizer Essen. Immer Spaghetti, nie Reis. Jetzt kann ich kochen, was mir schmeckt. Ich brate mir gerne ein Stück Fleisch, dazu gibt es Reis.

Und was gefällt dir jetzt, wo du selbstständig wohnst – bist du gerne allein?

Ja, ich bin gerne allein, weil ich selbst entscheiden kann, wann ich essen oder was ich kochen möchte. Ich komme von der Arbeit in der Seifenwerkstatt nach Hause, koche mir etwas und dann schaue ich fern, ich habe spanisches Fernsehen.

Wen fragst du um Rat, wenn etwas nicht so gelingt, wie du möchtest?

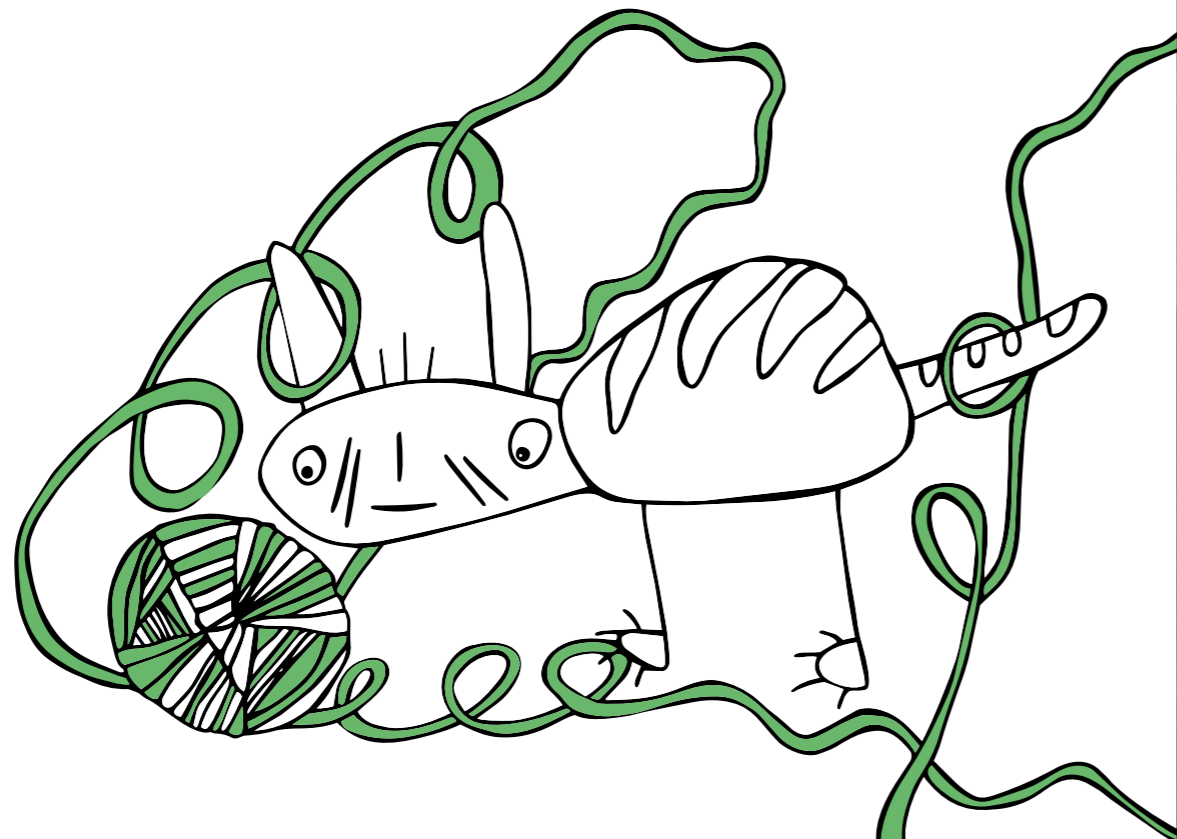
Meine Begleitperson Daniela kann ich fragen, sie ist meine Coachin. Ich kann sie anrufen und dann hilft sie mir. Einmal konnte ich die Wohnungstür mit dem Schlüssel nicht öffnen. Meine Wohnungsnachbarin hat mir dann auch Hilfe angeboten: Ich solle doch bei ihr klingeln, hat sie gesagt, sie helfe mir dann.

Kannst du die Wohnung selbst so einrichten, wie es dir gefällt?

Ja, ich bin mit Daniela in die Ikea gefahren und konnte alle Möbel selbst aussuchen. Ich habe alles selbst eingerichtet, und es gefällt mir sehr. Mir gefallen Blumen, gerade hatte ich einen schönen Weihnachtsstern, im Sommer stelle ich dann frische Blumen in eine Vase.

Welches ist dein liebster Ort in deiner Wohnung?

Mein Salon, meine Stube. Wenn ich zum Fenster hinausschaue, sehe ich viel Grün, und am Horizont sind die schönen Schweizer Berge.



«BEIM FUSSBALLMATCH IM STADION SITZE ICH AUF DER BANK.»



Vom Selbstvertrauen und vom Berufsstolz

«Was arbeitest du?» – diese Frage ist in der Schweiz ein gängiger Gesprächseinstieg. Arbeit ist etwas, worüber sich die Menschen gerne definieren. Umso schwieriger kann es sein, wenn jemand keine Arbeit (mehr) hat. Arbeit bringt nicht nur Geld und damit Unabhängigkeit, sie strukturiert den Tag; durch sie gehören wir einer Berufsgruppe an, können eine Berufsidentität, gar einen Berufsstolz entwickeln.

Arbeit ist auch im Angebot der Lh ein zentraler Faktor. Die Lh bietet 163 Arbeitsplätze in Kleingruppen, Kreativwerkstätten und geschützten Werkstätten, in stiftungseigenen sowie in Partnerbetrieben an; hinzu kommen 29 Plätze in der beruflichen Integration. Unser Begleitpersonal in der Arbeit, darunter ausgebildete Arbeitsagog:innen, arbeitet mit Menschen, die aus diversen Gründen einen erschwerten Zugang zur Arbeitswelt haben – seien das Leute mit einer Beeinträchtigung, junge Erwachsene mit Unterstützungsbedarf oder Personen, die aus den unterschiedlichsten Gründen lange nicht gearbeitet haben. Als gutes Beispiel geht hier der Gartenbau und -unterhalt voran, der für 17 Klient:innen und zwei Lernende mit IV-Unterstützung eine sinnstiftende Tätigkeit anbietet. Unsere Fachleute unterstützen die Entwicklung der begleiteten Personen über die Arbeit. Sie klären Ziele ab, legen gemeinsam mit den Klient:innen individuelle Begleitmassnahmen fest und werten diese zusammen aus. Sie leiten die begleiteten Menschen am Arbeitsplatz an und fördern so deren individuelle Entwicklung.

Ressourcen abklären

Bei neuen Klient:innen klären wir ab, welche Ressourcen sie bereits mitbringen und welche wir zusammen neu entdecken könnten. Es findet ein Kennenlerngespräch statt, danach wird der Betrieb vorgestellt. In der Lh gibt es viele unterschiedliche Arbeitsbereiche: Gastronomie, Hauswirtschaft, Industrie und Garten sowie Kreativwerkstätten. Nach zwei Wochen Schnuppern zeigt sich, welche Ressourcen und Interessen vorhanden sind, ob es viel oder wenig Begleitung braucht. Auf das gemeinsame Auswertungsgespräch folgt in der Regel ein Anstellungsvertrag.

Morgens rechtzeitig aufstehen, pünktlich zur Arbeit erscheinen, Abmachungen einhalten, sich in ein Team integrieren, genau und sauber arbeiten – es braucht viele kleine Schritte, um sich erfolgreich an einem Arbeitsplatz zu behaupten. Diese vielen kleinen Schritte werden schriftlich festgehalten und an regelmässigen Sitzungen mit dem ganzen Begleitteam besprochen.

Generell will die Lh die Klient:innen dazu befähigen, selbstständig Geld zu verdienen. Manche möchten von der IV wegkommen, in einigen Fällen ist sogar die Rückkehr in den ersten Arbeitsmarkt das Ziel. Dazu braucht es Pünktlichkeit, Zuverlässigkeit, die Fähigkeit zur Selbstreflexion, die Arbeit im Team. Der Weg zu Selbstermächtigung und Unabhängigkeit führt über die Arbeit.

Zusammen reflektieren im Mitarbeitendengespräch

Einmal im Jahr wird an einem strukturierten Mitarbeitendengespräch ausgelotet, wie zufrieden die Klient:innen mit ihrer Situation sind, aber auch, wie gut sie die vereinbarten Ziele erreicht haben. Die Zielerreichung wird dabei in Zwischen- und Langfristziele unterteilt, die jeweils in Bezug auf Leistungsfähigkeit, Sozialkompetenz und eventuelle Zusatzaufgaben gesetzt werden. Persönliche Erfolge und Highlights kommen zur Sprache, aber auch Bereiche, wo es noch Luft nach oben gibt. Wichtig ist auch: Wie schätzen die Klient:innen sich selbst ein? Haben sie das gesetzte Ziel in einer bestimmten Zeit erreicht? Ist das Ziel realistisch? Wie werden sie von anderen eingeschätzt? Welche Fortschritte hat es gegeben und woran erkennt man sie? Bei all diesen Fragen geht es für das Begleitteam immer auch darum, den Spagat zwischen Sozialem und Wirtschaftlichem zu meistern.

Sich wohl, gefördert und geschätzt fühlen

Ein wichtiger Teil des Mitarbeitendengesprächs ist das Feedback der Klient:innen. Hier können sie ihre beruflichen Entwicklungswünsche thematisieren, sie können Spezialwissen oder persönliche Ressourcen einbringen und sagen, was sie an Begleitung brauchen, damit sie ihre Leistungsfähigkeit erhalten oder zusätzliche Ressourcen mobilisieren können. Im Gespräch geht es generell darum herauszufinden, was für sie nötig ist, damit sie sich wohl, gefördert und geschätzt fühlen. Im Schlussfeedback würdigt die vorgesetzte Person die Gesamtleistung, thematisiert dabei auch den Umgang mit eventueller Überforderung, Unfallrisiken oder Gesundheitsfragen. Eine Zielvereinbarung hält die besprochenen Ziele und Massnahmen für das kommende Jahr fest und bildet die Grundlage für die nächste Zielbeurteilung.

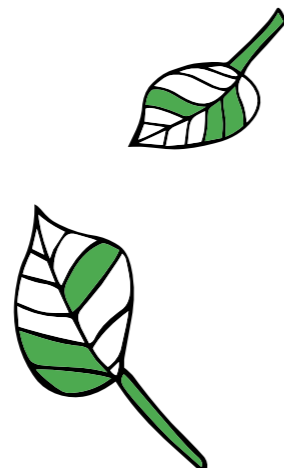
Entwicklungswünsche zusammen umsetzen

Anpassungen hin zu mehr oder auch weniger Begleitung sind jederzeit möglich. Vielleicht äussert an einem dieser Gespräche ein:e Klient:in den Wunsch, selbstständiger zu arbeiten und mehr Verantwortung zu übernehmen. Er oder sie möchte zum Beispiel bei einer Kundin den Rasen selbstständig mähen. Zusammen mit der vorgesetzten Person bespricht er/sie, was es alles braucht, damit das Ziel erreicht



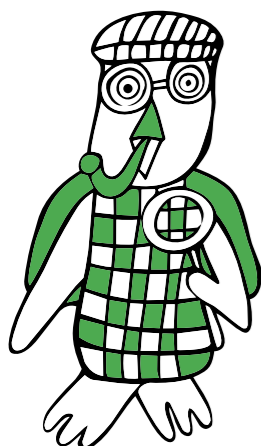
wird. Welche Hilfsmittel sind nötig? Rasenmäher, Benzin, Kantentrimmer, Eimer für das Grünzeug kommen auf die Materialliste. Wo steht das benötigte Material? Wie wird es transportiert? Worauf ist bei der Arbeit sonst noch zu achten? Sicherheit steht hier zuoberst, darum gehören unbedingt auch Sicherheitsschuhe, Handschuhe und eine Schutzbrille auf die Liste. Welchen Kraftstoff braucht der Rasenmäher? Wie mäht man den Rasen richtig und effizient? Die Arbeitsagog:innen im Team Gartenbau und -unterhalt erarbeiten alle diese Schritte zusammen mit den Klient:innen und vermitteln das Fachwissen gut verständlich. Es gibt Arbeitsanleitungen in Text und Bild, manche Klient:innen schreiben sich die Schritte gerne in eigenen Worten ins Arbeitsbuch, andere wiederum arbeiten lieber mit Symbolen und Piktogrammen. Wichtig dabei ist immer: Die Klient:innen sollen sehen, dass die vielen kleinen Schritte, die sie selbstständig zu machen lernen, zu einem größeren Fortschritt führen können.

In einer Welt, in der sich so viel über die Arbeit definiert, will die Lh den von ihr begleiteten Menschen durch gut gestaltete Arbeitsprozesse eine Entwicklung ermöglichen. Sie sollen eine Berufsidentität aufbauen können und stolz sein auf das, was sie selbst erarbeiten. Denn durch Arbeit verdienen sie nicht nur Geld, sie bekommen dafür auch Anerkennung und gewinnen Selbstvertrauen und Autonomie.



«ICH BIN GERNE HILFSBEREIT MIT MEINEN TEAMKOLLEG:INNEN.»

Von der Arbeit und der Gastfreundschaft



Seit 2011 führt die Lh das Hotel & Restaurant zum Schneggen in Reinach. Über die Jahre hat sich der sogenannte Schneggen als wahrer Glücksgriff erwiesen und trägt heute viel zur erfolgreichen Arbeitsmarktintegration von Klient:innen der Lh bei. Als die Gemeinde vor 15 Jahren einen neuen Pächter für das geschichtsträchtige Gasthaus suchte, zeigten Abklärungen, dass sich dieser Betrieb eignen würde, um das Stiftungsziel der erfolgreichen Arbeitsintegration zu erfüllen. Nach einem fliegenden Start folgte eine enorme Aufbauarbeit unter der Ägide des ehemaligen Sternekochs Peter Jörimann, der massgeblich dazu beigetragen hat, den Schneggen in der Region zu etablieren. Seit 2025 lenkt sein Nachfolger Ralf von der Heyde die Geschicke des Hotel- und Restaurationsbetriebs. Als Betriebsleiter muss er den Spagat zwischen dem Sozial- und dem Produktionsauftrag meistern, was viel berufliches Können, aber auch Freude und Interesse an den Menschen voraussetzt.

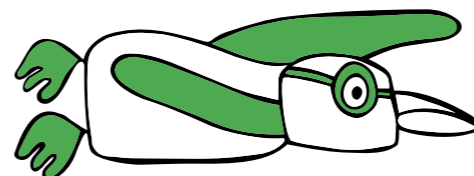
Integration und Visitenkarte

Mit dem Schneggen verfolgt die Stiftung drei Ziele: Sie will erstens gute und attraktive Arbeitsplätze für Menschen mit Unterstützungsbedarf anbieten. Diese sollen sich hier nahe am ersten Arbeitsmarkt entwickeln können oder auf den ersten Arbeitsmarkt vorbereitet werden. Zweitens soll das Restaurant den Menschen aus der Umgebung ein ansprechendes Gastroangebot bieten und zu einer lebendigen Gemeinschaft beitragen – so spielt auch die ausgezeichnete Zusammenarbeit mit der Gemeinde eine tragende Rolle. Drittens dient der Schneggen als Visitenkarte für die Lh: Hier zeigt sich jeden Tag, wie Arbeitsintegration und Gastfreundschaft Hand in Hand gehen.

Der Schneggen hat zehn Hotelzimmer und ein kulinarisches Angebot, das von der Bevölkerung der umliegenden Gemeinden gerne in Anspruch genommen wird. Hierher kommen die Gäste wegen der hausgemachten Spezialitäten. Mittlerweile ist der Schneggen auch ein beliebtes Lokal für Geburtstage, Hochzeiten und Firmenanlässe und wurde mit dem Gütesiegel «Herausragend» des Swiss Location Award ausgezeichnet.

Selbstvertrauen und Berufsidentität

Im Schneggen werden Menschen mit Unterstützungsbedarf oder Lernschwierigkeiten ausgebildet; sie bekommen die Möglichkeit, in einem echten Gastrobetrieb



einen Beruf zu erlernen. In der Küche, im Service, in der Hauswirtschaft oder der Hotellerie entwickeln die begleiteten Personen praktische Fähigkeiten, sie können berufliches Know-how und Schlüsselkompetenzen wie Pünktlichkeit, Zuverlässigkeit und Selbstständigkeit erwerben. Aber vor allem gewinnen sie an Selbstvertrauen und können sich eine berufliche Identität aufbauen.

Der Betrieb bietet Ausbildungen auf drei verschiedenen Stufen: Lernende können eine IV-unterstützte Praktische Ausbildung (PrA nach INSOS) absolvieren, sie können die Ausbildung aber auch mit dem eidgenössischen Berufsattest (EBA) oder dem eidgenössischen Fähigkeitszeugnis (EFZ) abschliessen. Im Team gibt es zudem mehrere geschützte Arbeitsplätze.

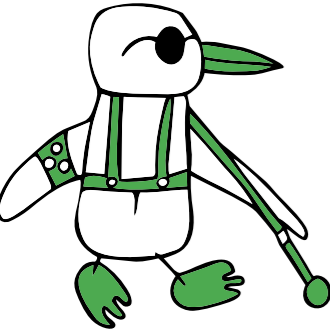
Gute Nerven auch bei Hochbetrieb

Arbeiten in der Gastronomie ist körperlich anstrengend und zuweilen auch psychisch belastend, das ist auch im Schneggen nicht anders. Wenn gerade Hochbetrieb ist und 120 Essen serviert werden sollen, muss alles wie am Schnürchen klapfen, da müssen auch die persönlichen Probleme einen Moment warten. Trotzdem gibt es Gefässe, in denen Schwierigkeiten thematisiert und Probleme aufgefangen werden. Die Lernenden können sich an ihre:n Job-Coach:in von der Learco AG wenden, bei geschützten Arbeitsplätzen übernimmt die Lh das agogische Coaching. Aber für wen eignet sich der Schneggen denn als Ausbildungsort? Das müssen Menschen sein, die die Gastronomie lieben, also gerne in der Hotellerie, der Küche oder dem Service arbeiten und dafür die entsprechenden Ressourcen mitbringen. Will heissen: Sie müssen zuverlässig sein, sich in ein Team einfügen und auf engem Raum und bei reger Dynamik arbeiten können. Und nicht zuletzt müssen sie Freude an der sozialen Interaktion mit den Gästen haben.

LEARCO – GEMEINSAM FÜR BILDUNG UND ARBEITSMARKTINTEGRATION

Die Lh hat zusammen mit drei anderen Stiftungen (arwo Stiftung, Stiftung Domino, Stiftung Orte zum Leben) 2019 die Learco AG gegründet. Die vier Organisationen kooperieren im Bereich der beruflichen Integration und wollen sicherstellen, dass Menschen mit Unterstützungsbedarf nachhaltig im Arbeitsmarkt Fuss fassen können und berufliche Entwicklungsperspektiven haben, die ihren Fähigkeiten entsprechen. Dazu zählen erstmalige berufliche Ausbildungen auf den Stufen Praktische Ausbildung nach INSOS, Grundbildung mit eidgenössischem Berufsattest und mit eidgenössischem Fähigkeitszeugnis sowie berufliche Abklärungen, Belastbarkeits- und Aufbau trainings sowie Job-Coachings. Die Learco AG arbeitet auch eng mit sozial engagierten Firmen aus der Wirtschaft zusammen.





Genau das ist es, was Lars Benz an seiner Arbeit im Schneggen so gefällt. Er arbeitet seit 2023 im Schneggen.

IM GESPRÄCH

Lars, wie war dein Einstieg im Schneggen?

Der war wirklich gut, ich konnte gleich loslegen, das Team hat mich super aufgenommen.

Was arbeitest du?

Ich bin in der Gastro, ich serviere, habe Kundenkontakt, nehme Bestellungen auf und bringe den Gästen das Essen.

Was gefällt dir besonders an deiner Arbeit?

Der Kontakt zu den Gästen.

Habt ihr auch Stammgäste?

Ja, mit einigen spreche ich oft, wenn es die Zeit erlaubt, und sie haben mir sogar das «Du» angeboten.

Kannst du etwas speziell gut?

Schwierige Frage. Eigentlich kann ich alles recht gut, aber beim Kundenkontakt bin ich wirklich gut. Ich spreche gerne mit den Leuten, und wenn sie gerade über etwas Spezielles diskutieren, dann diskutiere ich auch mal mit.

Arbeiten in der Gastronomie ist streng. Wie gehst du mit dem Druck um?

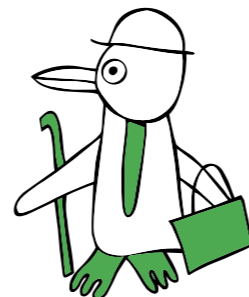
Ich habe lieber etwas Druck, mir gefällt es, wenn etwas läuft.

Gibt es etwas von der Speisekarte des Schneggen, das du besonders empfehlen kannst, ein Lieblingsgericht?

Das Schnitzel ist sehr fein, das kann ich wirklich empfehlen. Und zum Dessert natürlich die hausgemachte Schneggen-Crèmeschnitte!

Unternehmt ihr auch manchmal etwas im Team?

Ja, wir sind ein gutes Team, es ist schon fast wie eine Familie für mich. Vor Weihnachten waren wir alle zusammen im Europapark, das war cool!



«ICH MÖCHTE IMMER FILZEN.»

Ein Jahrzehnt Erfahrung in Aggressionsmanagement und Nachsorge

Als wir vor über zehn Jahren das Angebot des intensivbegleiteten Wohnens für Menschen mit stark herausfordernden Verhaltensweisen aufbauten, war für uns klar, dass wir die Begleitpersonen sorgfältig auf diese verantwortungsvolle Aufgabe vorbereiten und sie mit den nötigen Ressourcen ausstatten müssen.

Ziel war es, tragfähige Begleitsysteme aufzubauen. Dabei spielt Sicherheit eine zentrale Rolle – Sicherheit für die begleiteten Menschen ebenso wie für die Begleitpersonen. So haben wir begonnen, systematisch Fachkompetenz im Aggressionsmanagement aufzubauen. Die dazugehörigen Schulungen bilden bis heute eine unentbehrliche Grundlage für diese Arbeit. Sie vermitteln verbale und non-verbale Methoden der Prävention und Deeskalation, Techniken zur Abwehr körperlicher Gewalt sowie kontrollierte, nichtverletzende Festhaltetechniken. Im Mittelpunkt steht, in herausfordernden Situationen kompetent, sicher und professionell handeln zu können.

Was mit ersten Jiu-Jitsu-Kursen begann, hat sich über die Jahre zu einem tragenden Bestandteil unserer Organisationskultur und einem professionellen Umgang mit Gewalt und Aggression entwickelt. So viel wir auch zur Prävention unternommen haben, um Begleitpersonen möglichst vor potenziell traumatischen Situationen wie Gewalterfahrungen oder Unfällen zu schützen, einige zentrale Fragen stellen sich nach wie vor:

- Wie können betroffene Personen nach potenziell traumatischen Ereignissen im Kontext ihrer Arbeit so begleitet werden, dass psychische Symptome oder Erkrankungen möglichst vermieden werden?
- Wie stellen wir sicher, dass Begleitpersonen nach solchen Situationen angemessen unterstützt werden?

Diese Fragen standen am Anfang eines längeren fachlichen Prozesses. Sie führten schliesslich zur Erarbeitung eines Nachsorgekonzepts, das heute selbstverständlich zu unserer betrieblichen Fürsorge gehört.

Nachsorge – Begleitung, wenn Vertrautes ins Wanken gerät

Es ist bekannt, dass sogenannte man-made Traumata – also Situationen, in denen uns Menschen Schaden zufügen, zu denen wir in Beziehung stehen – besonders schwer wiegen. Gerade im sozialpädagogischen Kontext kann dies eine tiefgehende Erschütterung auslösen.

Solche Erfahrungen entfalten stets auch eine innere Dynamik. Wiedererleben, Vermeidungsverhalten oder Übererregbarkeit können Hinweise darauf sein, dass das Erlebte tiefer sitzt, als es im ersten Moment scheint.

Unser Nachsorgeangebot setzt genau an diesem Punkt an. Es bietet betroffenen Begleitpersonen in den ersten vier Wochen nach einem belastenden Ereignis gezielte Unterstützung und Begleitung. Die Ziele sind psychosoziale Stabilisierung, Entlastung und Orientierung.

Drei tragende Grundprinzipien der Nachsorge

1. Zeitnähe

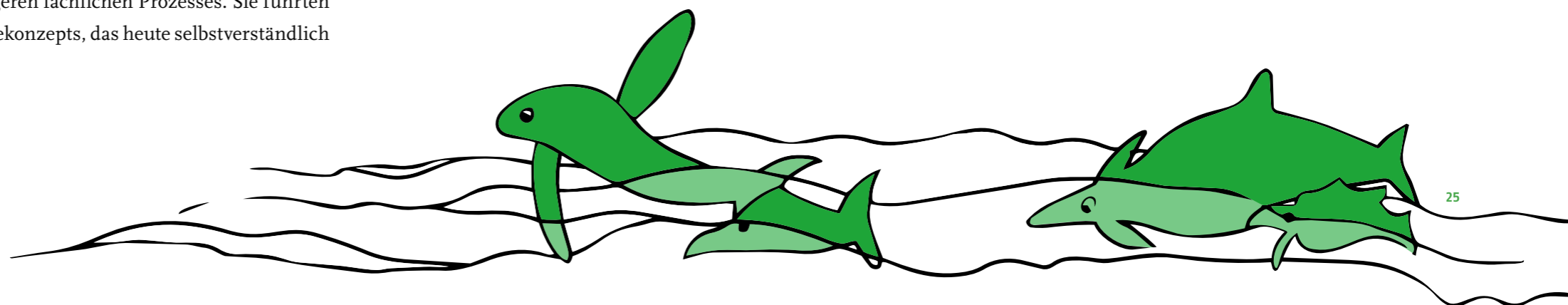
Nachsorge soll rasch erfolgen – idealerweise unmittelbar nach dem Ereignis oder spätestens am folgenden Morgen. Dieses rasche Handeln verhindert, dass sich innere Belastungen verfestigen oder Mitarbeitende sich alleingelassen fühlen.

2. Peer-Prinzip

Die Nachsorge wird bewusst von Personal derselben Hierarchiestufe angeboten. Dieses Peer-Modell schafft Augenhöhe, Vertrauen und Authentizität. Es stärkt das Miteinander und senkt die Hemmschwelle, Unterstützung anzunehmen.

3. Freiwilligkeit

Nachsorge wird angeboten – nicht auferlegt. Jede Person entscheidet selbst, ob sie Unterstützung in Anspruch nehmen möchte. Wird das Angebot abgelehnt, erfolgt kein Druck. Nach zwei bis drei Wochen wird nochmals behutsam nachgefragt.



Nachsorge als Ausdruck unserer Kultur

Das Nachsorgekonzept ist ein wertvolles Element der Lh Kultur. Die Arbeit unseres vierköpfigen Nachsorgeteams trägt dazu bei, dass sich betroffene Mitarbeitende ernst genommen und gesehen fühlen. Sie werden in herausfordernden Momenten nicht allein gelassen. Dies stärkt das Vertrauen, vermittelt Wertschätzung und wirkt nachhaltig auf das Arbeitsklima.

Nachsorge als wichtige Hilfestellung bei belastenden Situationen

Feedback zur Nachsorge (Durchschnitt)	2021	2022	2023	2024	2025
Haben sich die Belastungssymptome zurückentwickelt (Wahrnehmung Betroffene)	85%	75%	91.1%	90%	86.7%
Wie habe ich mich im Prozess aufgehoben gefühlt?	95%	98.3%	94.4%	98.6%	90%
Beitrag Nachsorge zur Situationsbewältigung	80%	85%	85.6%	87.1%	76.7%

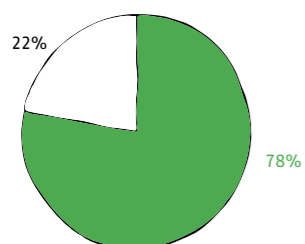
Gegen 90 Prozent der Mitarbeitenden der Lh, die nach einer belastenden Situation das Nachsorgeangebot beansprucht haben, geben auch 2025 ein überaus positives Feedback. Sie fühlen sich im Prozess sehr gut aufgehoben und geben an, dass sich die Belastungssymptome zurückentwickelt hätten.



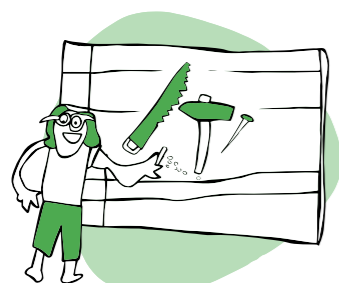
«SCHWIMMEN IST MEIN LIEBLINGSHOBBY.»

Kennzahlen

Aufwand 2025

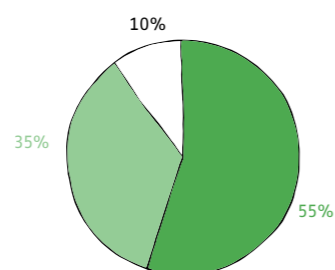


- Personalaufwand
- Betriebsaufwand



202
Lernende Berufsschule Scala

Aufwand nach Leistungsbereichen 2025

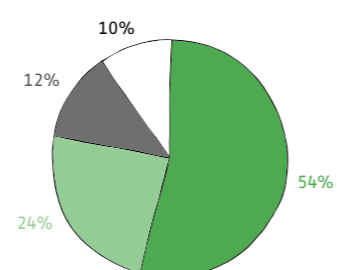


- Wohnen
- Arbeit
- Bildung



30
Bildungsplätze

Erträge nach Leistungsbereichen 2025



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



161
Arbeitsplätze Werkstätten



110
Wohnplätze



315
Mitarbeitende (212 davon Vollzeit)

Bilanz und Betriebsrechnung

Bilanz	31.12.2025 CHF	31.12.2024 CHF
Flüssige Mittel	4 074 163	4 346 871
Forderungen	2 369 700	2 415 041
Vorräte	99 900	122 900
Aktive Rechnungsabgrenzung	393 055	310 386
Umlaufvermögen	6 936 819	7 195 197
Finanzanlagen	100 000	100 000
Immobilien	9 247 643	9 518 203
Mobile Sachanlagen	641 187	811 134
Anlagevermögen	9 988 830	10 429 337
Total Aktiven	16 925 648	17 624 534
Verbindlichkeiten	819 321	1 286 626
Passive Rechnungsabgrenzungen	897 124	718 951
Kurzfristige Verbindlichkeiten	1 716 446	2 005 577
Darlehen (verzinslich)	5 000 000	6 500 000
Langfristige Verbindlichkeiten	5 000 000	6 500 000
BKS Rücklagefonds	1 190 901	1 812 590
BKS Instandhaltungsfonds	-69 866	-792 799
Zweckgebundene Fonds	169 219	24 980
Fondskapital	1 290 254	1 044 771
Grundkapital	25 000	25 000
Gebundenes Kapital	233 795	197 403
Freies Kapital	7 714 146	7 723 117
Lh Fonds	275 950	-
Jahresergebnis	670 057	128 666
Organisationskapital	8 918 948	8 074 186
Total Passiven	16 925 648	17 624 534

Betriebsrechnung	1.1. – 31.12.2025 CHF	1.1. – 31.12.2024 CHF
Erträge aus Leistungen Wohnen	13 049 556	12 870 260
Erträge aus Leistungen Arbeit	5 795 979	5 619 959
Erträge aus Leistungen Bildung und Integration	2 561 276	1 997 144
Ertrag Produkte und Dienstleistungen	2 830 994	2 912 446
Freie Spenden	551 917	188 482
Zweckgebundene Spenden	154 381	8 977
Betriebsertrag	24 944 104	23 597 268
Personalaufwand	-18 701 666	-18 284 107
Sachaufwand	-4 282 638	-4 334 683
Abschreibungen auf Sachanlagen	-792 754	-775 619
Betriebsaufwand	-23 777 058	-23 394 410
Betriebsergebnis	1 167 046	202 858
Finanzaufwand	-76 800	-71 894
Finanzergebnis	-76 800	-71 894
Ergebnis vor Veränderung Fondskapital	1 090 246	130 964
Veränderung Fondskapital	-245 484	321 717
Fondsergebnis	-245 484	321 717
Ergebnis vor Zuweisung an Organisationskapital	844 763	452 682
Veränderung Organisationskapital	-174 706	-324 016
Jahresergebnis	670 057	128 666

Veranstaltungshinweise

2026

14. Oktober 2026, im Saalbau, Hauptstrasse 29, 5734 Reinach

Accademia Teatro Dimitri

25. Oktober 2026, 9–13 Uhr, in der Heuwiese, Saalbaustrasse 9, 5734 Reinach

Sonntagsbrunch

4.–6. Dezember 2026, im Saalbau, Hauptstrasse 29, 5734 Reinach
Freitag 18–21 Uhr, Samstag 10–17 Uhr, Sonntag 10–16 Uhr

Weihnachtsausstellung

5. Dezember 2026, 9–17 Uhr, Kirchplatz, 5400 Baden

Badener Adventsmarkt

2027

19. Februar 2027, 19 Uhr, in der Heuwiese, Saalbaustrasse 9, 5734 Reinach

Frühlingskarten-Vernissage

28. Februar 2027, 9–13 Uhr, in der Heuwiese, Saalbaustrasse 9, 5734 Reinach

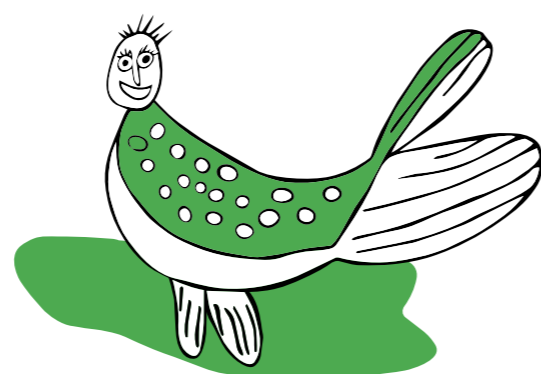
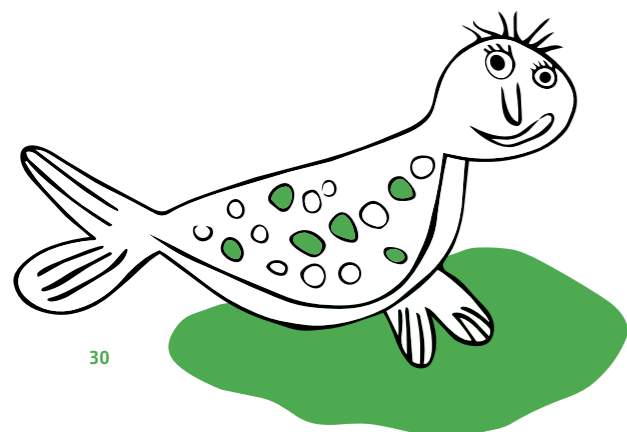
Sonntagsbrunch

9. Mai 2027, 9–13 Uhr, in der Heuwiese, Saalbaustrasse 9, 5734 Reinach

Muttertagsbrunch

19. Juni 2027, 11–16 Uhr, in der Heuwiese, Saalbaustrasse 9, 5734 Reinach
Voco, Tunastrasse 3, 5734 Reinach

Tag der offenen Türen



MIT IHREM LACHEN UND STRAHLEN BEREICHERT SIE IHR UMFELD.

Arbeitsjubiläen 1.5.2024 bis 30.4.2025

Personal, Klient:innen

50 Jahre

Fricker Erika

45 Jahre

Stadelmann Hanspeter

40 Jahre

Kupper Carmela

25 Jahre

Bösch David	Kunder-Bannholzer Brigitte	Waltisberg Michèle
Frischkopf Stefan		

20 Jahre

Hilpert Kai	Lietha Rebecca	Meier Roland
Iten Michael	Märki Daniel	Podzorski Nicole

15 Jahre

Bischofberger Claudia	Glumpler Nathalie	Kilicaslan Ahmet
Crameri Philippe	Hunziker Murielle	Meier Ramona
Dodaj Andrijana	Huonder Viviane	Trottmann Nicole
Geisseler Markus	Keller-Heiz Doris	

10 Jahre

Armbruster Daniel	Guidi Andrea Mario	Merz-Bolliger Marlise
Buess Micha	Gygax Marcel	Schüpfer Lidia
Elmiger Lisa	Kaiser Nadine	Soland Vanessa
Geissbühler Daniela	Lauber Désirée	van Hout Hans

5 Jahre

Altinsoy Teoman	Hofer Kim Marcel	Schmidlin Armin
Amhof Peter	Kohler Ernst	Schneider Julia
Bachmann Nicole	Lafatas Manuela	Schütte Sophia
Bolliger Patrik	Lehmann Bodil Sabrina	Shala Maliq
Braun Jimmy	Lischer Angelina	Silling Tina
Buhofer Barbara	Luzi Dario	Stankovic Javorka
Di Giusto Andrea	Nussbaumer Livio	Staubli Madeleine
Dietiker Nadine	Renz Andreas	Stutz Stefan
Elsasser Patrick	Rohr Ursina	Tanner Jessica
Enchiparambil Sandra	Schaus Pia	Urech Melanie
Hänggi Roshna	Scheurmann Thomas	Wiederkehr Michael
Hintermann Samuel	Schmid Chantal	Zimmerli Daniel

Organisation

Stiftungsrat

Sager Jürg	Präsident (Eintritt 1.1.2026)
Baldinger Ingrid	Co-Vizepräsidentin
Künzler Monica	Co-Vizepräsidentin
Elmiger Priska	
Schweizer Christian	
Widmer Adrian	

Geschäftsleitung

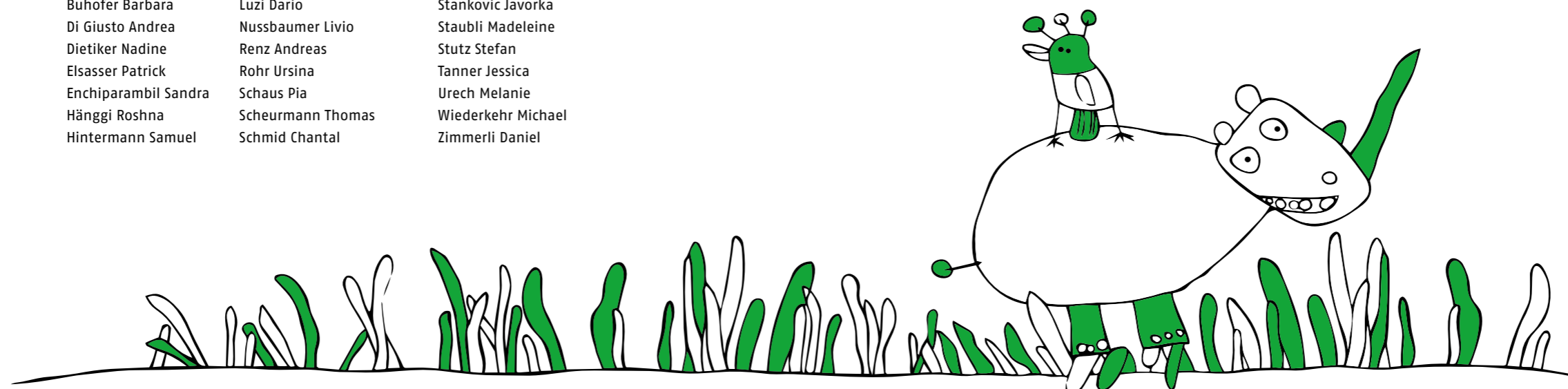
Crameri Philippe	Geschäftsleiter
Aldrian Monika	Co-Stv. Geschäftsleiterin, Bereichsleiterin Wohnen
Dober Barbara	Co-Stv. Geschäftsleiterin, Bereichsleiterin Zentrale Dienste
Dörfliger Alfred	Bereichsleiter Arbeit

Kader

Annen Renate	Abteilungsleiterin Gastronomie
Bolliger Cornelia	Leiterin Fachstelle QM, Projekte und Kommunikation
Elmiger Lisa	Abteilungsleiterin Wohnen Schoren / Tunau
Erne Carmen	Abteilungsleiterin HR
Gaberthüel Kilian	Abteilungsleiter Wohnen Homberg
Keller Marcel	Abteilungsleiter Kreativwerkstätten (Eintritt 1.8.2025)
Mader Bernhard	Abteilungsleiter Technischer Dienst
Martini Kevin	Abteilungsleiter Industrie und Garten
Murer Janine	Leiterin Fachstelle Gesundheit
Schmid Chantal	Abteilungsleiterin Breiti
Seiler Leonie	Leiterin Fachstelle Agogik
Steinhoff Brigitte	Abteilungsleiterin Berufsschule Scala
von der Heyde Ralf	Betriebsleiter Hotel & Restaurant zum Schneggen

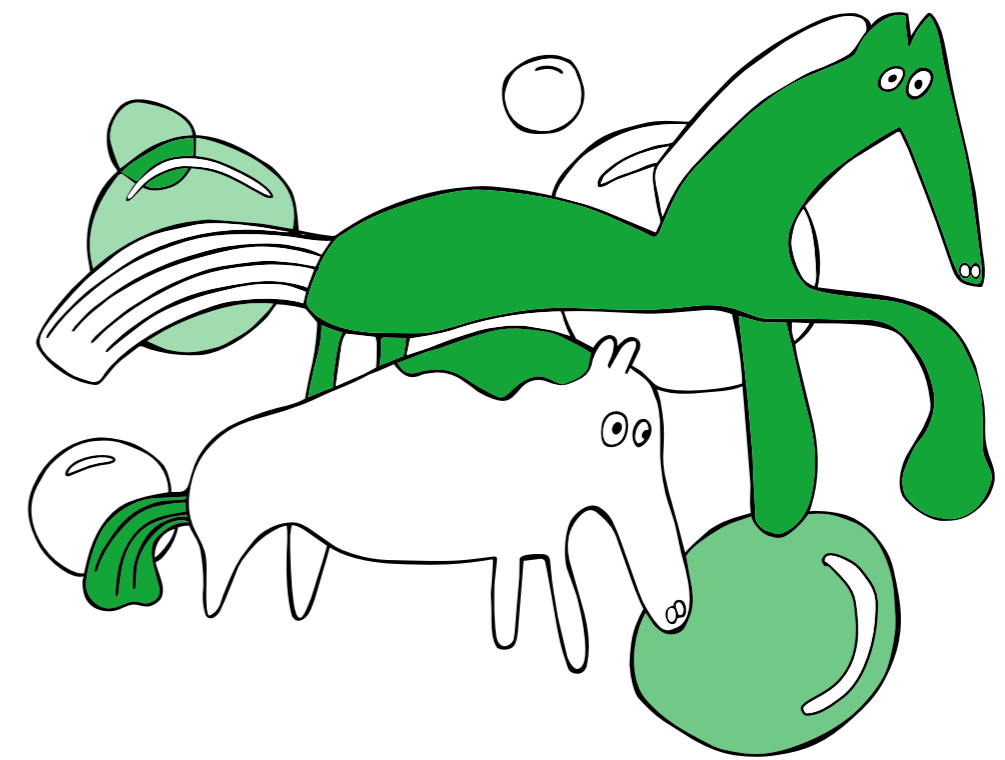
Wertgeschätzt

Dietsche Helen	Stiftungsrätin (Austritt per 30.6.2025)
Huber Andreas	Präsident Stiftungsrat (Austritt per 31.3.2025)
Neumann Janina	Abteilungsleiterin Kreativwerkstätten (Austritt per 30.4.2025)





«ICH BIN DER WICHTEL-ASCHI.»



Impressum

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

Text: Texthafen, Ruth Hafen

Lektorat: sprach-art, Inés Flück

Portraits: Colin Frei

Druck: Kasimir Meyer AG, Wohlen

Unsere Mitgliedschaften



Unsere Zertifikate



Stiftung Lebenshilfe



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