arwo

JAHRESBERICHT 2022

Niklaus Locher ist der Künstler der Illustration auf der Titelseite

«Ich mag am liebsten helle Farben», sagt Niklaus Locher, von dem das Titelbild stammt. Diese hat er auch für dieses Bild verwendet und zusammengemischt. Typisch bei seinen Bildern sind auch Blumenmotive oder Tierzeichnungen. «Im Moment male ich gerade mein Gesicht, das ich mit Träumen ergänze», sagt er. Das Malen macht ihm so viel Freude, dass er sogar in seinen Ferien am Dienstagnachmittag das Malatelier von insieme in den arwo-Räumlichkeiten besucht. «Ich kann mich beim Malen gut entspannen», sagt er. Bereits vor sieben Jahren durfte er ein Bild für den Jahresbericht gestalten. Im Siebdruck wurden seine Bilder auch schon als Vorlage für Karten verwendet oder im Kiwanis-Kalender abgedruckt.

Eine weitere Leidenschaft des 56-Jährigen ist es, Puzzles zu machen und Rätsel zu lösen. Am Freitagabend geht er regelmässig schwimmen. Erst kürzlich ist er in eine andere Wohngemeinschaft innerhalb der arwo umgezogen. «Es gefällt mir gut dort.»

Grosse Beständigkeit herrscht in seinem Berufsleben. Seit knapp 40 Jahren arbeitet er in der Elektromontage. Im Moment ist er gerade dabei, Schläuche zu wickeln. Die Arbeit gefällt ihm. «Da kriege ich keine schmutzigen Hände», sagt er und lacht.

(*Melanie Bär)*

Inhalt, Impressum, Sponsoren

4 | 5 Bericht des Präsidenten des Stiftungsrates und des Geschäftsführers

6 | 7 Bericht Bereich Wohnen

8 | 9 Bericht Bereich Arbeiten

10 | 11 Bericht Bereich Gastronomie

12 | 13 Bericht Bereich Personal

14 | 15 Bericht Bereich Personalschulung

16 | 17 Bericht Bereich Fundraising/Spenden

18 | 19 Bericht Bereich Finanzen und Infrastruktur

20 | 21 Bilanz

22 | 23 Erfolgsrechnung

Impressum

Herausgeberin:
arwo Stiftung
St. Bernhardstrasse 38
Postfach
5430 Wettingen 2
Tel. 056 437 48 48
Fax 056 437 48 49
admin@arwo.ch
www.arwo.ch

Revisionsstelle: a&o kreston audit ag, Zürich

Gestaltung, DTP: arwo Stiftung
Fotos: Sandra Ardizzone
Erscheinung/Auflage: 04.2023 / 400 Ex.

Sponsoren

Badener Taxi AG
Röthlerholzstrasse 17
5406 Baden-Rütihof

BDO AG
Abacus Goldpartner
Entfelderstrasse 1
5000 Aarau

E-Service AG
Haselstrasse 15
5400 Baden

Raiffeisenbank Lägern-Baregg
ihrebank.ch
St. Bernhardstrasse 4
5430 Wettingen

Bericht des Präsidenten des Stiftungsrates und des Geschäftsführers

Federico Hürsch
Präsident
des Stiftungsrates

Roland Meier
Geschäftsführer

+41 (0)56 437 48 81
roland.meier@arwo.ch

Liebe Leserinnen, liebe Leser

Nach zwei Jahren mit Krise und Pandemie war 2022 das Jahr des «Auf-die-Krise-Wartens». Im ersten Halbjahr war das Warten auf die nächste grosse Corona-Welle in aller Munde. Und im Herbst wurde eine Energiemangellage herbeigeschworen, welche glücklicherweise bisher nicht eingetreten ist. Wir sind versucht zu sagen, dass mit diesem krisenorientierten Warten beinahe die Chance verpasst wurde, wieder einmal ein (einigermassen) normales Geschäftsjahr zu erleben.

Vom Warten auf die Krisen haben wir uns 2022 nicht aufhalten lassen und wichtige Projekte und qualitative Entwicklungen vorangebracht. So konnten wir im vergangenen Jahr grosse Schritte im Projekt «Modernisierung Kirchzelg» vornehmen. Die gesamte Ausschreibung für das Architektur-/Generalplaner-Team wurde abgewickelt. Nun wissen wir, mit welchen Partnern wir 2023 in die intensive Detailplanung zur Gebäudemodernisierung einsteigen können. Nach langen Jahren der Vorbereitung und des Wartens freuen wir uns sehr, dass es nun spürbar vorwärtsgeht.

Ebenfalls ein Infrastrukturprojekt, das uns 2022 intensiv beschäftigt hat, war der Umzug der Lingerie-Gruppe (geschützte Arbeitsplätze) von unserem Wohnheim in das neue Gebäude des Alterszentrums St. Bernhard, Wettingen. Dabei ging es nicht nur um einen neuen Standort. Mit dem Wechsel wurden auch die Lingerie-Teams des Alterszentrums und der arwo zusammengelegt und unter die personelle Führung der arwo gestellt. Mit diesem Zusammenlegen haben die Mitarbeitenden mit Beeinträchtigung einen neuen, modernen Arbeitsplatz, integriert in ein vielfältiges Team von arwo- und Alterszentrums-Angestellten.

Die Umsetzung der UN-BRK ist in der arwo ein zentraler Auftrag. Unsere Bewohnerinnen und Bewohner wie auch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Beeinträchtigung sollen so selbstbestimmt wie möglich leben können. Deshalb haben wir in den internen Weiterbildungen einen starken Fokus auf die Umsetzung des Erwachsenenschutzrechtes gesetzt. Angestellte und Angehörige wurden geschult bzw. informiert, was sich dadurch im Alltag für Veränderungen ergeben. Ebenso wurde unter dem Thema Selbstbestimmung die Grundlage für das grosse Projekt «arwo Selbstbestimmungsrat» gelegt, das 2023 startet und uns über die nächsten Jahre beschäftigen wird.

Die Rechte und der Schutz der Menschen mit Beeinträchtigung wie auch unserer Angestellten waren 2022 ebenfalls im Zentrum. Für Erstere wurde eine neue interne Meldestelle eingeführt. Damit sollen Übergriffe durch und an Menschen mit Beeinträchtigung systematisch aufgearbeitet und Verbesserungen initiiert werden. Für die Angestellten wurde eine externe, neutrale Anlaufstelle geschaffen, welche bei innerbetrieblichen Fragestellungen oder Konflikten angegangen werden kann und die Lösungsfindung unterstützt.

Neben diesen Projekten und Entwicklungen, die direkt den Menschen in der arwo zu Gute kommen, ist es unumgänglich, die voranschreitende Digitalisierung in der Wirtschaft ebenfalls aufzunehmen. So haben wir 2022 das neue Klienten-Informations-System «RedLine» eingeführt. Dieses unterstützt die notwendige Erhebung von Daten und Berichten sehr effektiv und sorgt für einen effizienten Austausch von wichtigen Daten.

Lesen Sie mehr zu diesen Themen und weiteren positiven Entwicklungen in den nachfolgenden Berichten aus den unterschiedlichen Fachbereichen.

Dass wir all das – trotz auch bei uns vorhandenen Personal-Engpässen – geschafft haben, ist nicht selbstverständlich. Herzblut, Engagement, Bereitschaft für Überstunden und vieles mehr ist nötig, um für Menschen mit Beeinträchtigung in der arwo einen positiven Lebens- und Arbeitsraum zu erhalten. Jede und jeder Einzelne hat tagtäglich dazu beigetragen, dass dies möglich wurde. Dafür gebührt all unseren Angestellten, unabhängig der Funktion, ein riesengrosser, herzlicher Dank. Ebenso danken wir unseren Kunden, welche unsere Werkstätten und Ateliers immer wieder mit abwechslungsreichen Aufträgen berücksichtigten. Und im selben Mass danken wir all unseren Spenderinnen und Spendern sehr herzlich, welche unsere Arbeit seit vielen Jahren treu unterstützen.

Federico Hürsch
Roland Meier

Bereich Wohnen

Marija Pranjic
Bereichsleiterin Wohnen
Mitglied der Geschäftsleitung

+41 (0)56 437 48 34
marija.pranjic@arwo.ch

Fachkräfte-Mangel

Kaum verging im vergangenen Jahr ein Tag, an welchem nicht der Mangel von Fachkräften in der Schweiz thematisiert wurde. Ebenso verging auch kaum ein Tag, an welchem wir uns nicht mit vakanten Stellen und kurzfristigen krankheitsbedingten Ausfällen von Angestellten befassen mussten.

Wir fragten uns, wie sich der Fachkräftemangel auf unsere Stiftung, unsere Bewohnenden, Mitarbeitenden und unsere Angestellten auswirkt. Wie sollen wir die Begleitung im Alltag für die Klienten qualitativ gut gestalten und die Attraktivität als Arbeitgeber für die Angestellten erhalten oder gar steigern? Da wir einige Klienten im höheren Alter haben, erbringen wir nebst den Leistungen im agogischen Bereich immer mehr auch pflegerisch-medizinische Leistungen. Aus diesem Grund war geplant, interdisziplinäre Teams zu schaffen, um die Klientinnen und Klienten bedürfnisorientiert zu begleiten. Wie gross der Mangel an Fachkräften auf dem Arbeitsmarkt ist, spürten wir sehr schnell. Trotz vielen Stelleninseraten für die vakanten Stellen bei verschiedenen Stellenportalen wurden die Bewerbungen von Stellensuchenden immer weniger bis gar rar. Einzig die Lohnvorstellungen stiegen. Es wurde auch immer schwieriger bis fast unmöglich, Nachtwachen zu finden und durch die Angestellten noch zusätzlich die Nachtbereitschaft abzudecken. Trotzdem wollen wir unsere Bewohnerinnen und Bewohner rund um die Uhr möglichst gut und qualitativ hochstehend begleiten.

Zudem standen wir vor neuen Aufgaben: Wie stellen wir uns personell bei einer neuen Coronawelle auf? Bei der Klärung von diesen Fragen prüften wir zuerst interne, bereits vorhandene Ressourcen. Es zeigte sich sehr schnell und einmal mehr, wie hoch die Bereitschaft von unseren Angestellten ist, sich zusätzlich zu engagieren und gegenseitig zu helfen. Es wurden schnell Vorschläge für verschiedene Eskalationsstufen erarbeitet.

Sehr gefreut hat mich die grosse Motivation bei der Suche nach Lösungen und die gute Stimmung, die herrschte. Ich hätte es verstanden, wenn mir gesagt worden wäre, dass man nach zwei Jahren Pandemie, Erkrankungen und Personalengpässen erschöpft ist und sich mit solchen Fragen nicht mehr auseinanderzusetzen mag. Geschweige denn, sich erneut noch mehr zu engagieren und auf die eigene Erholung und die eigenen Bedürfnisse weiterhin zu verzichten.

Die Anfragen bei ehemaligen und pensionierten Angestellten resultierten auch mit einigen positiven Rückmeldungen. Teilweise sogar mit Wiederanstellung. Auch hier zeigte sich einmal mehr, wie wichtig es ist, gute Beziehungen zu allen Angestellten zu pflegen und sich im Guten voneinander zu verabschieden, egal, aus welchen Gründen die Angestellten einen Arbeitsort verlassen.

Einige Angestellte machten in ihrem privaten Umfeld Werbung für unsere Stiftung, woraus auch ein paar neue Anstellungen entstanden. Solche Engagements verdanken wir herzlich und honorieren diese zusätzlich.

Woher kommen diese Motivation und die Loyalität? Unsere Sozialleistungen und die sechs bzw. sieben Wochen Ferien sind gut und werden sehr geschätzt. Aber was motiviert wirklich dazu und was wird am meisten als Motivation genannt? Beziehungen! Gute Beziehungen zu den Bewohnenden und Mitarbeitenden. Angestellte bieten ihnen viel und erhalten von den Personen, die sie begleiten, auch vieles zurück. Schöne Erlebnisse, gemeinsame Erfolge, ein Dankeschön, ein Lachen, eigene Lernfelder.

Gute Beziehungen zu den Kollegen und Kolleginnen. Diese Bindungen entstehen im Arbeitsalltag durch die gute Zusammenarbeit und die gegenseitige Unterstützung. Durch die gute Fehlerkultur und das Verständnis, dass leider auch immer Fehler passieren können. Weiter werden sie geprägt durch die Wertschätzung von ihnen als Personen und ihren Leistungen. Der Zusammenhalt in herausfordernden Situationen bindet ebenfalls sehr stark.

Menschen für Menschen sind das Fundament, auf welches wir bestimmt noch mehr Wert legen werden. Gegenseitiges Wertschätzen, gemeinsames Lernen und Zusammenhalten. Sich gegenseitig unterstützen, anerkennen und auch in schwierigen Situationen einen Grund finden, gemeinsam zu lachen.

Ich danke allen Menschen, die trotz dem Fachkräftemangel gerne in der arwo Stiftung wohnen und arbeiten sowie täglich ihren Beitrag dazu leisten, dass es uns allen möglichst gut geht.

Marija Pranjic

Bereich Arbeiten

Ivan Skender
Bereichsleiter Arbeiten
Mitglied der Geschäftsleitung

+41 (0)56 437 48 53
Ivan.skender@arwo.ch

Wir erfüllen unsere Aufgabe verantwortungsbewusst und engagiert und stellen uns den Herausforderungen zum Wohle unserer Klienten. Diesem Anspruch aus unserem Leitbild sind wir im 2022 definitiv gerecht geworden. Nicht zuletzt auch wegen der Herausforderungen und der Erfahrungen der Vorjahre. Äussere Umstände haben uns auch in diesem Jahr ein höchstes Mass an Flexibilität abverlangt. Von dieser lehrreichen Zeit werden wir nachhaltig profitieren. Sie hat dazu beigetragen, den guten Ruf der Sozialinstitutionen als zuverlässiger Partner für Wirtschaft und Industrie zu festigen.

Das abrupte Ende der Covid-Massnahmen Anfang Jahr erzeugte eine enorme Aufbruchsstimmung. Wir sind mit einer hohen Zuversicht und idealer Auftragsauslastung ins Jahr gestartet. Eine positive Welle des Aufschwungs war auch bei unserer Kundschaft zu spüren. Diese nun über Jahre andauernde, konstant hohe Auftragslage hat sich erfreulicherweise durchs ganze Jahr hindurchgezogen.

Trotzdem gab es auch bedenkliche Momente wie der Einfluss des Ukraine-Konfliktes. Wegen Lieferengpässen und massivem Preisanstieg von Rohstoffen konnte ein Kosmetikartikel nicht hergestellt werden. Dies hatte zur Folge, dass ein bereits zugesagter, grosser Verpackungsauftrag nicht zu Stande kam. Für einen weiteren Grosskunden hatten wir Mühe, Spezialteile zu erhalten, was wiederum zu Verschiebungen und folglich zu Umsatzeinbussen geführt hat.

Auf der anderen Seite führte die Angst vor Materialknappheit aber auch dazu, dass ein Kunde Rohmaterialien in grossen Mengen einkaufte. Dies bedeutete wiederum eine gewisse längerfristige Auftragssicherheit. Solche Sicherheiten ermöglichten Investitionen wie z.B. in ein neues CNC-Bearbeitungszentrum in der Mechanik.

Des Weiteren haben wir auch in die Modernisierung unserer geschützten Arbeitsplätze investiert. So wurden etwa die Weichen für den geplanten Umzug des Siebdruckes gestellt. Nach rund 20 Jahren an der Kirchstrasse wird die Gruppe innerhalb von Wettingen an die Schwimmbadstrasse umziehen. Am neuen Standort sollen die Arbeitsplatzattraktivität und die Vielfalt für die Klientinnen und Klienten wie auch für die Fachkräfte gesteigert werden. Ebenso wollen wir unser Portfolio mittels modernerer Technologien wie Digitaldruck erweitern. Zugleich soll aber auch das Siebdruck-Handwerk erhalten werden. Enorm zur Vielfalt beigetragen haben auch diverse erfreuliche Entwicklungen in den Gruppen.

Im Nähatelier wurden vermehrt interessante Kundenaufträge abgewickelt. Die Nachfrage für Versandaufträge ist ebenfalls gestiegen. Besonders für Start-ups ist der Service unseres Lagerteams spannend.

Viel Abwechslung für unsere Klienten boten die Industrieateliers. Einerseits unterstützten diese tatkräftig andere Gruppen in der Auftragsabwicklung, andererseits wurden aber auch eigene Kunden bedient oder Chlaussäcke in immer grösserem Stil produziert. Auch in der Mechanik, der Verpackung, im Siebdruck und der Elektromontage waren die Betreuer permanent bemüht, die Arbeitstage für unsere Klienten abwechslungsreich zu gestalten. Dies ist durchgehend gut gelungen – Bravo!

> „Engagement

Der hohe Aufwand der vergangenen Jahre, unsere Prozesse, Strukturen und das Qualitätsmanagement zu optimieren, hat auch zu einer positiven Situation beigetragen. Zentral war eine klare Definition von Aufgaben, Kompetenzen und Verantwortungen.

Um den Ansprüchen unserer Klienten, Kunden und Angestellten gerecht zu werden, brauchte es viel Engagement von jedem und jeder Einzelnen. Jede Anspruchsgruppe zog eigene, spezifische Herausforderungen mit sich. Obwohl 2022 gefühlt weniger turbulent verlief als die Jahre zuvor, war es jedoch in keiner Weise weniger herausfordernd. Einmal mehr war es das Engagement der gesamten Belegschaft, welches massgeblich zum Erfolg beigetragen hat – Danke!

Ivan Skender

Bereich Gastronomie

Roland Meier
Bereichsleiter Gastronomie
Geschäftsführer

+41 (0)56 437 48 81
roland.meier@arwo.ch

Für den Bereich Gastronomie war 2022 in jeder Beziehung ein normales Jahr. Die Arbeitsverteilung auf die verschiedenen Themen hat sich wieder dem Vor-Pandemie-Verhältnis angepasst. Das hat in den vier verschiedenen Tätigkeitsfeldern des Bereiches Gastronomie zu unterschiedlichen Entwicklungen geführt.

Die vier Tätigkeitsfelder des Bereiches Gastronomie werden operativ in zwei Gruppen (Küche St. Bernhardstrasse und Lebensmittelproduktion Fislisbach) umgesetzt. Diese vier Felder sind: Begleitung und Unterstützung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Beeinträchtigung am Arbeitsplatz, Verpflegung der Kinder an den von uns belieferten Mittagstischen, Herstellung der arwo-Lebensmittel und – sehr wichtig – die Verpflegung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Beeinträchtigung und der Angestellten in der arwo.
In unserem zentralen Auftrag, die Begleitung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den beiden Gruppen, konnten wir die Anzahl Arbeitsplätze stabil halten. Im Bereich Gastronomie arbeiten 25 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Beeinträchtigung, darunter zwei Lernende, die eine «Praktische Ausbildung nach Insos» machen. Durch die unterschiedlich anfallenden Arbeiten in den zwei Gruppen ist es möglich, Mitarbeitende mit ganz verschiedenen Fähigkeiten und Leistungsvermögen zu beschäftigen.

Der Trend zu mehr Bedarf an Ganztages-Begleitungen für schulpflichtige Kinder macht auch vor unseren Küchentüren nicht halt. Das freut uns natürlich sehr. Denn diese Entwicklung führt zu einem weiter anhaltenden Umsatzwachstum in unseren Küchen. So erreichten wir im Jahr 2022 mit 83 800 (Vorjahr 79 000) ausgelieferten Mahlzeiten an Mittagstische einen neuen Rekord. Damit stieg auch der Umsatz mit Mittagstisch-Verpflegung um knapp 5% gegenüber dem Vorjahr.

Im Verkauf unserer Lebensmittel-Artikel haben wir 2022 feststellen müssen, dass nach zwei Jahren Pandemie definitiv wieder Normalität eingekehrt ist. So haben wir unterjährig neue Spezialitätengeschäfte im Detailhandel akquiriert. Doch den erwarteten Rückgang bei den Firmengeschenken im Weihnachtsgeschäft konnten wir dadurch nicht auffangen. Diese Normalität hat uns gegenüber 2021 rund 15% Umsatz gekostet. Positiv ist, dass sich der Umsatz gegenüber der Vorpandemiezeit (2019) mehr als verdoppelt hat. Das heisst, viele Firmen, welche durch die Pandemiesituation zu uns gefunden haben, sind treue Kunden geworden.

> „Rekord

Das vierte Segment im Gastronomie-Bereich, die Verpflegung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Beeinträchtigung sowie der Angestellten, hat uns 2022 Freude gemacht. So konnten wir den internen Umsatz 2022 erstmals seit mehreren Jahren wieder steigern. Die starken Rückgänge, die sich während der Pandemie ergeben haben, sind damit jedoch nicht wettgemacht.

Grosse Sorgen haben uns 2022 vor allem die ständig steigenden Lebensmittelkosten gemacht. Schwierig waren dabei auch die kurzfristigen Schwankungen speziell bei den Frisch- und Rohprodukten. Anpassungen von Menüplänen, um die Kosten zu senken, glichen manchmal einer Lotterie. Jetzt hoffen wir, dass sich die abnehmende Inflation beruhigend auf diese Preisentwicklungen auswirkt.

Wir danken all unseren externen und internen Kunden, die uns teilweise seit vielen Jahren die Treue halten und so wichtige, abwechslungsreiche und sinnstiftende Arbeit für unsere Mitarbeitenden mit Beeinträchtigung generieren.

Roland Meier

Bereich Personal

Total Fachangestellte 149.5 % Vollzeitstellen

183

127 ♀ 56 ♂

Total Aushilfen und Praktikanten

56

52 ♀ 4 ♂

Total Mitarbeitende am geschützten Arbeitsplatz oder in einer Tagesstruktur

262

102 ♀ 160 ♂

Total intern Wohnende

116

4 arbeiten extern

50 ♀ 66 ♂

Total 266

Schweiz 219

Andere (17 Nationalitäten) 47

Heidi Suter
Bereichsleiterin Personal
Mitglied der Geschäftsleitung

+41 (0)56 437 48 87
heidi.suter@arwo.ch

Kommunikation

Das Berichterstattungsjahr bleibt der Schreibenden als «Übergangsjahr» in Erinnerung. Im ersten Quartal waren die Pandemieeinschränkungen, wenn auch nicht mehr mit engen Restriktionen, in der Belegschaft noch recht spür- und erlebbar. Wir waren immer in hoffnungsvoller Erwartung, dass «die ganze Pandemie» endlich vorbei sein würde. Aufatmen konnten wir den Sommer über, aber bereits ab Oktober mussten wieder Risikoanalysen mit entsprechenden Vorkehrungen für einen erneuten Ernstfall vorgenommen werden. Ein Auf und Ab an Aktionen. Die Flexibilität der Angestellten war im Alltag nach wie vor gefordert. Ihnen gehören ein grossartiges BRAVO und Anerkennung.Einen speziellen Fokus widmeten wir der Personalgewinnung. Dazu wurde der Rekrutierungsprozess verschlankt und die Gruppenleitungen früher in den Prozess der Suche eingebunden. Denn sie sind die Direktbetroffenen, wenn es um Verstärkung ihrer Teams durch neue Angestellte geht, und daher für das Erstgespräch verantwortlich. Unterstützt werden sie von der Personalabteilung, wo die Gewinnung neuer Personalressourcen höchste Priorität hat.

Unser Projekt «Erstellung und Einführung eines internen Kommunikations- und Konfliktleitfadens» mussten wir ab Frühling 2020 sistieren. Um diesem wichtigen Thema Gewicht zu verschaffen, setzten wir es im 2022 als erklärtes Qualitätsziel, einhergehend mit der Implementierung einer «Externen Meldestelle für Angestellte». Begleiten liessen wir uns dabei durch Esther Studer, Inhaberin der indivia GmbH Rieden, einer Fachfrau auf dem Gebiet des Kommunikations-, Stress- und Konfliktmanagements.

Bekanntlich kann es in der menschlichen Interaktion rasch zu Meinungsverschiedenheiten und Auseinandersetzungen kommen. Gerade wenn die Arbeit stressig ist, ist es umso wichtiger, Konflikpotenzial zu erkennen und rechtzeitig zu beseitigen. Nur so können wir erfolgreich arbeiten. Konfliktarme Mitarbeiterkommunikation hat demzufolge auch eine soziale Funktion und grossen Einfluss auf die Motivation und damit auf die Arbeitsleistung. Leider waren und sind im Berufsalltag – bei aller Achtsamkeit – auch in unserer Sozialinstitution Meinungsverschiedenheiten nicht immer vermeidbar. Diese sind für die Involvierten sehr nervenaufreibend und zeitraubend. Jedoch: Welche Haltung haben wir als Angestellte grundsätzlich gegenüber Konflikten? Wie ist das Vorgehen im Berufsalltag, wenn kein Konsens und keine Lösung unter den Beteiligten gefunden werden kann? Diesen und anderen Fragen stellten wir uns in einem kleinen interdisziplinären Arbeitsteam unter der Leitung von Esther Studer. Unser Leitbild und die Führungsgrundsätze haben wir dabei nicht ausser Acht gelassen. Wichtig war uns, die Erwartungen der Angestellten an einen derartigen Leitfaden abzuholen. Daher wurden in Workshops, an denen mehr als 40 Angestellte aus sämtlichen Bereichen freiwillig teilnahmen, die Grundlagen für den arwo-Kommunikationsleitfaden erstellt. Diesen präsentierten wir anlässlich einer Tagung zuerst den Kaderangestellten, bevor wir ihn der gesamten Belegschaft zur Vernehmlassung vorlegten. Während dieser Phase erfolgten keine Einwände und somit war die Aufgabe der Arbeitsgruppe erfolgreich erledigt, der Leitfaden fertiggestellt! Nun galt es, sämtliche Führungspersonen sowie Angestellte des Personaldienstes im Konfliktmanagement zu schulen. Denn diesen obliegt eine wichtige Führungsaufgabe bei der Konfliktmoderation. Am obligatorischen Bildungsangebot nahmen 37 Personen in vier Gruppen teil und erfuhren, wie sie zu einem Konfliktgespräch, einem im Leitfaden definierten «Runden Tisch» einladen und sich darauf vorbereiten können. Moderationstechniken wurden vorgestellt und in Rollenspielen geübt. Dabei gab es Aha-Erlebnisse und der Respekt vor der Aufgabe, die Rolle der «Moderation» anzunehmen, stieg. Nebst dem Leitfaden wurden Merkblätter und Checklisten erstellt, die unterstützend wirken.

Esther Studer, indivia GmbH, amtet ab 2023 als externe Kontaktstelle für unsere Angestellten bei betrieblich bedingten Konflikten, die sie belasten. Die Modalitäten, unter welchen Voraussetzungen und mit welchem Vorgehen dies zu erfolgen hat, wurden ebenfalls erarbeitet und der Belegschaft zur Kenntnis gebracht. Das Angebot ist niederschwellig und absolut anonym.

Wir sind der festen Überzeugung, dass die vielen Stunden wertvoller (Zusammen-) Arbeit während der Erarbeitung des Leitfadens an sich schon zur Förderung einer konstruktiven Gesprächskultur beitragen.

Heidi Suter

Agogik und Sozialdienst
Stabsstelle Personalschulung

John Green
Agogik und Sozialdienst
Stabsstelle Personalschulung

+41 (0)56 437 48 75
john.green@arwo.ch

Eigenverantwortung

Verantwortung ist im Arbeitsalltag ein omnipräsenter Begriff. Immer wieder stellt sich die Frage, wer verantwortlich ist oder wer die Verantwortung übernehmen muss. Aus agogischer Sicht muss die Beantwortung dieser Frage stets bei der eigenen Verantwortung beginnen. Es geht um die Klärung, wo meine eigene Verantwortung in einer Situation liegt und ob ich diese auch wahrnehme.

Im vergangenen Jahr haben zwei Schulungen stattgefunden, die für alle Angestellten obligatorisch waren. Dabei ging es um die Rahmenbedingungen, die das Erwachsenenschutzrecht vorgibt, und wie sich diese auf das agogische Handeln der Angestellten auswirken. Die zweite Schulung behandelte das Thema Prävention und die Behandlung von Übergriffen. Dabei war ein Schwerpunkt, dass allen Angestellten ihre eigene Verantwortung bezüglich der Prävention von Grenzverletzungen und Übergriffen bewusst wird.

Das Erwachsenenschutzrecht stellt die Selbstbestimmung und die Selbstständigkeit der betroffenen Personen in den Mittelpunkt. Selbstbestimmtes und selbstständiges Handeln wiederum bedeuten, dass ich für mein Tun und Lassen Verantwortung übernehme. Nur wer Eigenverantwortung übernehmen kann, hat die Möglichkeit, wirklich selbstbestimmt und selbstständig zu handeln. Im Erwachse-nenschutzrecht wird in diesem Zusammenhang von der Urteilsfähigkeit gesprochen. Wer urteilsfähig ist, kann auch eigenverantwortlich handeln. Es liegt nun an den Angestellten, situativ zu beurteilen, ob eine begleitete Person urteilsfähig ist. Es ist keine einfache Entscheidung. Sie zu treffen, liegt in der Eigenverantwortung der Angestellten.

Bildung kann dabei helfen, Eigenverantwortung zu erkennen und diese auch zu übernehmen. Dies gilt sowohl für Angestellte als auch für Bewohnende und Mitarbeitende. Erstmals wurde aus diesem Grund im vergangenen Jahr ein Bildungsangebot für Bewohnende und Mitarbeitende in der arwo durchgeführt. Es ging dabei um das Thema «Grenz-Verletzung?! Dort mache ich Meldung!». Der Kurs wurde vom Verein sebit (selbstbestimmte Bildung und Teilhabe) durchgeführt. 29 Personen nahmen teil. Prävention beginnt damit, dass die betroffenen Menschen wissen, was eine Grenzverletzung ist, wie sie sich schützen und darauf reagieren können. Eigenverantwortung spielt auch hier eine grosse Rolle. Die Teilnehmenden überlegten sich im Kurs, wo ihre Grenzen liegen, wie sie Stopp sagen kön-nen und wo sie sich Hilfe holen können. Für Hilfe und Unterstützung dürfen sich Mitarbeitende und Bewohnende jederzeit an den Sozialdienst der arwo wenden.

Zu der Frage, was eine Grenzverletzung und ein Übergriff überhaupt sind, haben die Testlesenden der arwo im vergangenen Jahr ein Merkblatt «Erwachsenen-Schutz-Recht» erstellt. Das Merkblatt ist in leichter Sprache geschrieben und Piktogramme visualisieren die Aussagen. Im Merkblatt wird zudem beschrieben, welche Rechte die Mitarbeitenden und Bewohnenden haben.

Unterstützte Kommunikation und leichte Sprache spielen für Mitarbeitende und Bewohnende bei der Übernahme von Eigenverantwortung eine wichtige Rolle. Um Eigenverantwortung übernehmen zu können, muss ich die verschiedenen Möglichkeiten kennen und verstehen und meine Wünsche und Vor-stellungen zum Ausdruck bringen können. Viele Menschen die in der arwo leben und arbeiten, brauchen Mittel, die sie dabei unterstützen. Im vergangenen Jahr wurde aus diesem Grund im Intranet alle zwei Wochen ein PORTA-Handzeichen aufgeschaltet. Die Handzeichen sind für einige Personen eine sinnvolle Art, Aussagen für sie sichtbar und somit verstehbar zu machen.

In den kommenden vier Jahren wird das Projekt «Selbstvertretungsrat» in der arwo einen Schwerpunkt bilden. Die gesellschaftliche Entwicklung geht klar in Richtung einer selbstbestimmten, selbstständigen und inklusiven Lebensführung. In diesem Zusammenhang ist der Selbstvertretungsrat ein sehr wichtiger Bestandteil. Selbstvertretung wiederum hat sehr viel mit der Übernahme von Eigenverantwortung zu tun. Das Thema Eigenverantwortung wird uns folglich auch in Zukunft weiterhin begleiten.

John Green

Stabsstelle Fundraising

Kathrin Meier
Stabsstelle Fundraising

+41 (0)56 437 48 50
kathrin.meier@arwo.ch

Die arwo Stiftung ist eine in der Region gut verankerte und bekannte Institution. Das ist für unsere Tätigkeit mit und für Menschen mit Beeinträchtigung sehr wichtig und positiv. Für das Fundraising kommt manchmal der Wunsch auf, dass unser Einzugsgebiet viel grösser sein sollte. Dann könnten wir auch mehr und grössere Spendenaktionen durchführen. Doch dies sind kurze Momente. Wenn wir sehen, mit welcher Treue uns unsere Spenderinnen und Spender unterstützen, dann wissen wir, was wir an unserer Region haben.

Dies ist an zwei Beispielen aus dem letzten Jahr schön darzustellen. Das erste Beispiel sind unsere vier inside-Versände. Das inside ist unsere Informations-Broschüre, mit welcher wir über Entwicklungen in der arwo wie auch aus unserer Branche berichten. Dieses inside erhält jede Spenderin und jeder Spender, ergänzt mit einem Spendenaufruf. Dies praktizieren wir nun seit fünf Jahren in gleicher Art. Jedes Jahr gibt es mehr Empfängerinnen und Empfänger, die zu Spenderinnen und Spendern werden und so erhöht sich die Spendensumme jährlich. Dieses Jahr waren es knapp 130 000 Franken, welche aus diesen Aktionen zu uns flossen. Was trotz der schwierigen Zeit in der Welt eine Steigerung von knapp 5% zum Vorjahr darstellt. Es waren kleine bis grössere Einzelspenden, welche zu diesem tollen Ergebnis beigetragen haben.

> „Dankbarkeit

Das zweite Beispiel betrifft unsere laufende Suche nach Neuspenderinnen und Neuspendern. Dafür machen wir seit vier Jahren jedes Jahr vor der Adventszeit einen Versand an rund 10 000 zugekaufte Adressen. Hierbei schränkt uns natürlich das eingangs erwähnte Thema der Regionalität ein. So sind es immer wieder die nahezu gleichen Adressen, welche wir alljährlich um Unterstützung bitten. Und zu unserer eigenen Überraschung finden sich jedes Jahr wieder Spenderinnen und Spender, welche uns erstmals unterstützen. Auch dieses Jahr waren es (wie in den Vorjahren) wieder rund 300 neue Spenderinnen und Spender, welche wir begrüssen konnten.

Diese beiden Beispiele zeigen, dass es viel besser ist, in einer kleineren Region gut verankert als in einer grossen Region wenig bekannt zu sein. Wir sind enorm dankbar, dass diese Treue unserer Spen-derinnen und Spender jedes Jahr aufs Neue anhält.

Nebst diesen vielen wertvollen Spenden ist in unserer Fundraising-Arbeit ein Thema stärker in den Fokus gerückt. So erhält die arwo immer wieder Legate und Erbschaften. Gerade Legate und Erbschaften sind stark schwankend und kurzfristig nicht beeinflussbar.

Oft ist nicht ersichtlich, aus welchen guten Gedanken oder Gründen eine Erbschaft unserer Stiftung vermacht worden ist.

Mit dem am 1. Januar 2023 in Kraft gesetzten geänderten Erbrecht wollen wir die neu entstandenen Chancen ergreifen und für die arwo nutzen. Immer mehr Personen leben nicht mehr in traditionellen Familienverhältnissen und haben den Wunsch, weitere Personen aus ihrem Umfeld zu begünstigen. Dies bietet eine Möglichkeit, sich über die Nachlassplanung Gedanken zu machen. Mit dem neuen Gesetz sind diese Möglichkeiten vielfältiger als früher. So kann ein grösserer Teil des eigenen Vermögens frei vererbt werden.

Unser neu erstellter Erbschafts-Ratgeber zeigt auf, was die Möglichkeiten sind, was zu beachten ist und welche formellen Vorschriften einzuhalten sind. Sie finden diesen Erbschafts-Ratgeber zum Download auf unserer Webseite www.arwo.ch/Spenden.

Unabhängig der erwähnten positiven Entwicklungen bei unseren inside-Mailings wird die Beschaffung von Spendengeldern immer aufwendiger. Die Auswahl und die Vielfallt von Organisationen, welche auch auf Spenden angewiesen sind, wird immer grösser. Spenden sind oft von Emotionen oder durch persönliche Betroffenheit geleitet. So ist es für uns zentral, immer wieder aufzuzeigen, was wir tun und wofür wir stehen. Jede Spenderin und jeder Spender soll wissen, dass ihre Spende mit der arwo in eine Organisation kommt, die sich mit Überzeugung und Herzblut für die Menschen mit Beeinträchtigung einsetzt. Einen grossen Dank an all unsere treuen Spenderinnen und Spender, welche unsere Arbeit und damit Leben und Arbeiten der Menschen mit Beeinträchtigung in der arwo unterstützen.

Kathrin Meier

	2022	2021
Spenden allgemein	257 758	241 374
Spenden im Gedenken an	23 416	38 599
Legate/Erbschaften frei	23 547	723 600
Zwischentotal zweckfreie Spenden	**304 721**	**1 003 573**
Spenden diverse Projekte zweckgebunden	301 250	38 600
Total Erlös aus Fundraising	**605 971**	**1 042 173**

Bereich Finanzen und Infrastruktur

Daniel Hüsser
Bereichsleiter Finanzen/Infrastruktur
Mitglied der Geschäftsleitung

+41 (0)56 437 48 82
daniel.huesser@arwo.ch

Finanzen
Wir haben das wichtigste finanzielle Ziel für das Jahr 2022 erreicht: Wir können einen kleinen Gewinn ausweisen.
Der Nettoerlös ohne Spendenertrag liegt mit CHF 22,1 Mio. auf gleichem Niveau wie im Vorjahr. Der Ertrag aus unserem Leistungsauftrag und aus Pensionskosten beträgt CHF 17,1 Mio. und konnte gegenüber dem Vorjahr um knapp CHF 0,2 Mio. gesteigert werden. Dies kann vor allem auf die leichte Erhöhung der Kantonsbeiträge für Beschäftigungsplätze zurückgeführt werden.

Die Erträge aus Produktion und Dienstleistung liegen leicht unter Budget (-2%) und unter Vorjahr (-4%).
Der Personalaufwand ist nur leicht höher als im Vorjahr (+1%). Das Budget für den sonstigen Betriebsaufwand konnte eingehalten werden. Entsprechend liegen wir 4% über dem Vorjahr.

Der EBITDA ohne Spendenerlös beträgt aufgrund der oben stehenden Effekte CHF 0,6 Mio., was etwa dem Budget entspricht und nur knapp CHF 0,1 Mio. unter dem sehr guten Vorjahr steht. Die Vermögensgewinne der beiden Vorjahre wurden durch die Börsenverwerfungen im 2022 zu einem grossen Teil durch den Verlust von CHF 152 Tsd. ausradiert.

Der Gesamtgewinn beträgt CHF 56 Tsd. und liegt damit nur leicht unter den Budgeterwartungen.

Informatik
Im Geschäftsjahr 2022 stand zudem vor allem die Einführung des im 2021 evaluierten Klienteninformationssystems (KIS) RedLine auf dem Programm. Wir haben das System zuerst in einem Pilotbetrieb bei einigen Gruppen eingeführt und getestet. Dann haben wir innert zwei Wochen Anfang September alle Benutzer geschult und das System danach in der gesamten arwo eingeführt. Wir waren angenehm überrascht, wie problemlos die KIS-Einführung grösstenteils funktionierte und wie das neue KIS unsere bisherigen Excel-Tabellen recht schmerzlos ablösen konnte. Die zielgerichtete Evaluation durch das Projektteam, die Reverenzen und die Pilotphase haben dazu geführt, dass wir das «richtige» System für die arwo ausgewählt und erfolgreich eingeführt haben. Natürlich sind wir noch nicht ganz am Ziel und es gibt noch einiges zu tun. Doch wir können alle stolz darauf sein, dass eine komplexe Softwareeinführung vergleichsweise einfach und problemlos über die Bühne gegangen ist. Ziel erreicht!

Infrastruktur
Im April 2022 zog die Lingerie vom Wohnheim ins neue Alterszentrum St. Bernhard um. Zusammen mit dem Team der St. Bernhard AG wird dort seither in modernen Räumlichkeiten die Wäsche beider Institutionen gewaschen. Das ist eine Win-win-Situation und wir haben ein erstes Ziel erreicht. Der Weg dahin war allerdings steinig und ist noch nicht zu Ende. Die Mitarbeitenden und Angestellten mussten mit technischen Neubauproblemen kämpfen: nicht richtig funktionierende Waschmaschinen und Trockner, tropische Temperaturen wegen einer wirkungslosen Lüftung, Stromausfälle aufgrund schlechter Elektroplanung usw. Diese und andere Herausforderungen sind zum Glück nun weitgehend gelöst.
Die logistischen Herausforderungen waren und bleiben aber gross. Die sprichwörtlichen Wäscheberge wachsen auch aufgrund der gesteigerten Auslastung des Alterszentrums laufend. Gleichzeitig fehlen uns drei bis vier GAP-Mitarbeitende. Die Stimmung im Team ist aber trotz allem gut. Ein wesentlicher Vorteil für die GAP-Mitarbeitenden ist, dass sie praktisch im ersten Arbeitsmarkt tätig sein können.

> „Ziel erreicht

Lernende
In der Gartengruppe haben wir seit August eine Schülerin, die zwei Tage pro Woche den Gärtnerberuf ausführlich bei uns kennenlernt.
Im Sommer 2022 konnten drei Lernende in der Hauswartung zum ersten Mal seit längerer Zeit wieder eine Ausbildung abschliessen. Die Resultate waren dabei äusserst erfreulich und motivieren uns, auch in Zukunft viel in die Fachkräfte von Morgen zu investieren.
Seit August 2022 bildet der Hausdienst zwei EBA-Lernende aus. Dies bereitet allen sehr viel Freude.
In der Buchhaltung konnte eine Büroassistentin EBA einen dreimonatigen Praxiseinsatz absolvieren.
Da bleibt nur zu sagen: «Ziel erreicht!»

Daniel Hüsser

Bilanz 2022

Aktiven

Angaben in CHF	31.12.2022	%	31.12.2021	%
Umlaufvermögen				
Flüssige Mittel				
Kasse	24578		25368	
Post	1622152		1002528	
Banken	9531369		9783386	
	11178099	*52.6*	**10811282**	*51.7*
Forderungen aus Lieferungen und Leistungen				
gegenüber Dritten	1421324		1322983	
gegenüber Sozialversicherungen	15801		8068	
gegenüber Kanton Aargau	1004679		938836	
	2441804	*11.5*	**2269887**	*10.8*
Übrige kurzfristige Forderungen	**52174**	*0.2*	**19344**	*0.1*
Vorräte	**531458**	*2.5*	**427986**	*2.0*
Aktive Rechnungsabgrenzungen	**30779**	*0.1*	**40714**	*0.2*
Total Umlaufvermögen	**14234313**	*66.9*	**13569214**	*64.9*
Anlagevermögen				
Finanzanlagen	**1212033**	*5.7*	**1371333**	*6.6*
Beteiligung	**100000**	*0.5*	**100000**	*0.5*
Sachanlagen				
Mobilien, Fahrzeuge und IT	1216407		1286018	
Liegenschaften	4501428		4595741	
	5717835	*26.9*	**5881758**	*28.1*
Total Anlagevermögen	**7029869**	*33.1*	**7353092**	*35.1*
Total Aktiven	**21264182**	*100.0*	**20922305**	*100.0*

Passiven

Angaben in CHF	31.12.2022	%	31.12.2021	%
Fremdkapital				
Verbindlichkeiten aus Lieferungen und Leistungen				
gegenüber Dritten	465 957		383 206	
	465 957	*2.2*	**383 206**	*1.8*
Übrige kurzfristige Verbindlichkeiten				
gegenüber Sozialversicherungen	19 022		112	
gegenüber öffentlicher Hand	47 278		55 239	
	66 301	*0.3*	**55 351**	*0.3*
Passive Rechnungsabgrenzungen	**485 541**	*2.3*	**529 847**	*2.5*
Total kurzfristiges Fremdkapital	**1 017 799**	*4.8*	**968 404**	*4.6*
Fonds mit Zweckbindung	**4 865 350**	*25.3*	**4 628 693**	*24.1*
Total Fremdkapital und Fondskapital	**5 883 149**	*27.7*	**5 597 096**	*26.8*
Organisationskapital				
Grundkapital	10 000	*0.1*	10 000	*0.1*
Kantonaler Rücklagenfonds	−1 289 753	*−6.7*	−1 632 917	*−8.5*
Kantonaler Instandhaltungsfonds	−85 168	*−0.4*	−62 158	*−0.3*
Freies Kapital	16 690 130	*78.5*	16 698 728	*79.8*
Jahresergebnis	55 824	*0.3*	311 556	*1.5*
Total Organisationskapital	**15 381 033**	*72.3*	**15 325 209**	*73.2*
Total Passiven	**21 264 182**	*100.0*	**20 922 305**	*100.0*

Erfolgsrechnung 2022

Angaben in CHF	2022	%	2021	%
Ertrag aus Leistungsauftrag und Betrieb				
Erträge aus Leistungsabgeltung der öffentlichen Hand	11 884 935		11 589 278	
Erträge aus Pensionskosten für Betreute	5 210 834		5 337 529	
Erträge aus beruflicher Ausbildung und Abklärung	188 368		176 485	
Erträge aus Zusatzleistungen für Betreute	142 149		145 837	
Erträge aus Produktion, Dienstleistungen und Handel	4 228 390		4 387 466	
	21 654 676	*95.3*	**21 636 594**	*93.5*
Erträge aus Fundraisingtätigkeit				
Spenden und Legate zweckgebunden	301 250		38 600	
Spenden und Legate ohne Zweckbindung	304 721		1 003 573	
	605 971	*2.7*	**1 042 173**	*4.5*
Übrige betriebliche Erträge				
Erträge aus Vermietung	79 005		73 123	
Erträge aus Leistungen an Personal und Dritte	402 606		396 375	
	481 611	*2.1*	**469 498**	*2.0*
Bestandesänderungen				
Bestandesänderungen an Halb- und Fertigfabrikaten	-16 234		-8 769	
	−16 234	*-0.1*	**−8 769**	*0.0*
Total Betriebsertrag	**22 726 024**	*100.0*	**23 139 497**	*100.0*
Betriebsertrag ohne Spendenertrag	22 120 053		22 097 323	
Personalaufwand				
Lohnkosten Angestellte	−12 400 736		−12 283 777	
Sozialleistungen Angestellte	−1 994 804		−2 020 742	
Lohnkosten Betreute	−843 862		−871 432	
Sozialleistungen Betreute	−116 127		−129 778	
Übriger Personalaufwand	−334 422		−263 064	
Arbeitsleistungen Dritter	−88 323		−114 600	
	−15 778 274	*−69.4*	**−15 683 392**	*−67.8*
Materialaufwand				
Waren-/Materialaufwand Produktion	−1 203 236		−1 294 790	
Waren-/Materialaufwand Lebensmittel	−1 035 903		−1 031 952	
Waren-/Materialaufwand Haushalt	−194 855		−215 611	
Waren-/Materialaufwand medizinischer Bedarf	−15 057		−14 126	
Übriger Aufwand Betreute	−138 987		−142 460	
	−2 588 038	*−11.4*	**−2 698 941**	*−11.7*

Angaben in CHF	2022	%	2021	%
Übriger betrieblicher Aufwand				
Raumaufwand	−1 742 745		−1 727 430	
Unterhalt und Reparaturen	−249 214		−226 520	
Fahrzeug- und Transportaufwand	−109 163		−85 550	
Sachversicherungen, Abgaben und Gebühren	−77 840		−79 331	
Energie- und Entsorgungsaufwand	−235 246		−225 935	
Büro- und Verwaltungsaufwand	−667 617		−597 215	
Werbeaufwand	−70 204		−100 374	
	−3 152 029	*−13.9*	**−3 042 355**	*−13.1*
Abschreibungen				
Abschreibungen	−862 681		−897 288	
	−862 681	*-3.8*	**−879 288**	*-3.8*
Total Betriebsaufwand	**−22 381 022**	*-98.5*	**−22 303 975**	*-96.4*
Betriebsergebnis (EBIT)	**345 002**	*1.5*	**835 521**	*3.6*
Betriebsverlust (EBIT) ohne Spendenertrag	−260 969		−206 652	
Finanzaufwand und Finanzertrag				
Finanzaufwand	−181 640		−11 373	
Finanzertrag	15 142		76 758	
	−166 498	*0.7*	**65 385**	*0.3*
Perioden- und betriebsfremder Erfolg				
Periodenfremder Aufwand	−15 771		−4 004	
Perioden- und betriebsfremder Ertrag	129 749		124 501	
	113 978	*0.5*	**120 497**	*0.5*
Ergebnis vor Veränderung des Fondskapitals	**292 481**	*1.3*	**1 021 404**	*4.4*
Veränderung des Fondskapitals	−236 657		−709 848	
Jahresergebnis	**55 824**	*0.2*	**311 556**	*1.3*

Hinweis:
Die vollständige Jahresrechnung inkl. Bericht der Revisionstelle kann auf der Homepage eingesehen werden. (www.arwo.ch)

arwo

arwoSHOP
www.arwoshop.ch

genuss atelier

Badenerstrasse 11, 5442 Fislisbach

Öffnungszeiten
Montag bis Freitag 8 bis 12 Uhr und 13 bis 17 Uhr

Wir freuen uns über jede Spende
Spendenkonto arwo Stiftung, 5430 Wettingen
PostFinance Konto 61-335519-4
IBAN CH22 0900 0000 6133 5519 4

Jetzt mit TWINT spenden!

QR-Code mit der TWINT App scannen

Betrag und Spende bestätigen