

etuna nachrichten

02
23

Neuigkeiten aus unserem Alltag



Liebe Leser*innen

Veränderung – ein aufgeladener Begriff. Er birgt Chancen, verspricht Hoffnung und Vorfreude auf Neues. Andererseits weckt er auch Nostalgie, Sorgen oder Verlustangst. Schauen wir nach vorne und gestalten wir die Zukunft aktiv mit oder blicken wir zurück und werden von ihr eingeholt? Diese Fragen haben wir uns gestellt und uns für Ersteres entschieden.



v. l. Roger Keller
und Roland Fischer

Bei etuna ist es Zeit für einen Wandel. Die Kinder und auch das Personal haben sich seit der Stiftungsgründung verändert, und wir begegnen anderen Herausforderungen als noch vor elf Jahren. Diesen müssen wir gerecht werden, um mehr Zeit für unsere Hauptaufgabe zu gewinnen – die Arbeit mit den Kindern. Dafür müssen wir Komplexität reduzieren, Prozesse vereinfachen und unsere Mitarbeitenden in ihrer Arbeit unterstützen und befähigen. Geschäftsleitung und Stiftungsrat haben deswegen entschieden, ein neues Führungsmodell zu erarbeiten, gemeinsam mit den Personen, die es betrifft: unsere Mitarbeitenden. Sie wissen am besten, was im Alltag funktioniert und wo es brennt. Während dem Entwicklungsprozess haben sie uns gezeigt, was es bedeutet, sich mit Herzblut in eine Aufgabe hineinzuknien. Was eine vielfältige Gruppe engagierter Menschen in Zusammenarbeit entwickeln kann, ist beeindruckend.

Es ist unsere Aufgabe als Leitung, mit unseren Mitarbeitenden so respektvoll umzugehen und sie in Prozesse einzubeziehen, wie wir das auch mit den Kindern tun. Denn es geht nicht nur darum, den Sinn in unserer Arbeit zu sehen. Sondern auch in der Art und Weise, wie wir sie tun. Indem wir uns vertrauen, Wertschätzung leben und uns gegenseitig unterstützen, bilden wir eine stabile Basis für Neues.

In unserer täglichen Arbeit unterstützen wir die Kinder und Jugendlichen, eine positive Veränderung zu bewirken, und helfen ihnen dabei, ihr Potenzial zu entfalten. Es ist an uns, uns dabei selbst herauszufordern und immer wieder neue Wege auszuprobieren. Denn nur wenn wir selbst mit Freude und Lust an Veränderungen herangehen, können wir diese auch bei unseren Kindern hervorbringen.

Roger Keller
Stiftungsratspräsident etuna

Roland Fischer
Geschäftsführer etuna

Ein neues Führung

In einem partizipativen Prozess haben die Mitarbeitenden von etuna ein zeitgemässes Führungsmodell erarbeitet. Dank flacheren Hierarchien und optimierten Prozessen bleibt am Ende mehr Zeit für die Kernaufgabe: Kinder in ihrer Entwicklung fördern.

Als im August 2022 Pädagoginnen, Lehrpersonen, Therapeuten, Hauswarte und weitere Mitarbeitende von etuna von ihren jeweiligen Standortleitern angefragt wurden, das Führungsmodell zu überarbeiten, waren die Reaktionen gemischt. «Was kann ich schon bewirken?», «Arbeite ich lange genug hier, um solch grosse Entscheidungen zu treffen?» oder «Liegt es mir, vor vielen Leuten meine Ideen vorzutragen?», zweifelten einige. Aber gleichzeitig war klar, dass es sich um eine einmalige Chance handelt. «Ich habe meinem Standortleiter einige Rückfragen gestellt. Je mehr ich über das Projekt erfuhr, umso neugieriger wurde ich. Ich bekam richtig Lust, die Zukunft mitzugestalten», berichtet Neville Sigrist, Sozialpädagoge bei etuna friedberg.

Die Zeit ist reif

Ein Grossteil der bestehenden Strukturen stammt von den selbstständig geführten Schulheimen, aus der Zeit bevor 2012 das breit gefächerte Betreuungsangebot als Stiftung etuna gebündelt wurde. Inzwischen hat sich sowohl an den Standorten als auch in der Gesellschaft sowie in der Zusammenarbeit mit der Abteilung «Sonderschulung, Heime und Werkstätten» des Kantons Aargau einiges verändert und die Herausforderungen wachsen. Kinder wie auch Mitarbeitende kommen mit anderen Erwartungen und Bedürfnissen zu etuna als noch vor über zehn Jahren. Um diesen Menschen gerecht zu werden, muss sich auch die Führung verändern. Davon ist Geschäftsführer Roland Fischer überzeugt. «Die Leitung und auch die Mitarbeitenden kommen jeden Tag an ihre Grenzen. Die einzige Lösung ist, etwas Neues zu wagen.» Da in den nächsten Jahren einige Führungskräfte pensioniert werden, steht etuna sowieso ein Wandel bevor. Die Geschäftsleitung und der Stiftungsrat sehen das als gelungene Gelegenheit, das bestehende Führungsmodell zu überdenken und sich zu fragen, wo das aktuelle Führungsmodell seine Stärken und seine Schwächen hat. Das neu von und für etuna entwickelte Modell kann so direkt von der nächsten Generation Führungskräfte umgesetzt und mitgeprägt werden.

Gemeinsam die Zukunft gestalten

«Die Mitarbeitenden wissen selbst am besten, was ihnen bei ihren täglichen Aufgaben hilft und was gegebenenfalls noch fehlt. Es war uns deswegen

enorm wichtig, sie miteinzubeziehen», so Roland Fischer. Der Stiftungsrat gab grünes Licht, und ein bunter Querschnitt der etuna-Angestellten wurde angefragt, Teil der Projektgruppe zu werden. So auch Neville Sigrist und Dominik Meier. Dass die Führung ihre Angestellten aktiv in den Prozess miteinbezieht und sie ihre Zukunft mitgestalten lässt, fand Anklang. «Nach dem ersten Tag waren viele überwältigt. Uns wurde bewusst, was für eine grosse Aufgabe und Verantwortung es ist, ein neues Führungsmodell zu gestalten. Die Prozesse sind hochkomplex und jede Änderung hat Auswirkungen auf das gesamte Modell. Es gab so viele Dinge, die wir berücksichtigen mussten oder wollten. Für mich war es teilweise sehr herausfordernd herauszufinden, wie ich meinen Beitrag leisten kann. Besonders, da ich als Hauswart nicht miterlebe, wie es in den Wohngruppen oder in den Klassen läuft. Die positiven Rückmeldungen aus meiner Arbeitsgruppe haben mir aber Bestätigung gegeben, und gemeinsam entwickelten wir einen Kämpfergeist. Wir wollten unsere Sache gut machen. Das Engagement aller war wirklich beeindruckend» erinnert sich Dominik Meier vom Standort Kasteln. Das Bild setzte sich langsam zusammen. Nicht das Rad sollte neu erfunden, sondern Bewährtes behalten und mit frischen Ideen ergänzt werden.

So entstanden über insgesamt vier Projekttag und viele weitere freiwillig investierte Stunden die drei Führungsmodelle, von denen die Mitglieder der Entwicklungsgruppen zwei weiter ausarbeiteten und am etuna-Tag der ganzen Belegschaft vorstellten.



«Wann wird schon ein Hauswart angefragt, die Führungsstruktur zu beeinflussen? Das ist eine einmalige Chance. Also habe ich meine Skepsis überwunden und einfach mitgemacht. Natürlich war es am Ende ganz anders, als ich es mir vorgestellt hatte.»

Dominik Meier
Hauswart bei etuna kasteln



«Es war mir wichtig, den Prozess nicht zu stark zu beeinflussen. Daher fiel es mir leicht, die Leitung an Mathias Sager und die externen Begleiter*innen zu übergeben, sie haben uns kompetent durch das Projekt geführt. Wie alle anderen habe ich meine Meinungen als Mitglied einer Arbeitsgruppe eingebracht.»

Roland Fischer
Geschäftsführer Stiftung etuna

Modell für etuna



Am etuna-Tag präsentierten die Arbeitsgruppen ihre erarbeiteten Vorschläge zum ersten Mal der Belegschaft. Dank den Rückmeldungen konnten die Modelle weiter verfeinert und angepasst werden.



In einer grossen Feedback- und Fragerunde konnten alle Mitarbeitenden ihre Gedanken, Fragen und Kritikpunkte äussern. Je nach Modell stehen bei den verschiedenen Standorten grosse Umstrukturierungen bevor: Wohn- und Lerngruppen würden anders eingeteilt und gestaltet werden. Das war auch in den Rückmeldungen spürbar: Nebst Vorfreude und Tatendrang wurden auch Befürchtungen und Ängste angesprochen. Das wertvolle Feedback floss in einem nächsten Schritt in die Modelle ein. Im Juni konnten die Arbeitsgruppen ihr jeweiliges Modell dem Stiftungsrat vorstellen, der sich nach sorgfältiger Evaluation für eines der beiden entschied.

Die Führung ist stolz auf ihre Mitarbeitenden. Nicht nur auf die, die in den Gruppen diskutiert, reflektiert und entwickelt haben, sondern auch alle anderen. Sie haben dafür gesorgt, dass der Betrieb trotz Personalengpässen reibungslos weiterlief. «Es war und ist eine grosse Freude, das Engagement in der Belegschaft zu spüren. Wir sind unglaublich dankbar für das ausserordentliche Einsatz unseres Personals während der Projektzeit, aber auch sonst im Alltag. Wir wissen es sehr zu schätzen», so Roland Fischer.

Das Risiko wert

Bei dieser Umstrukturierung gibt es viel zu gewinnen, sie birgt aber auch Risiken. Es ist nur natürlich, dass die Mitarbeitenden Respekt davor haben und manche sich noch unsicher sind, was ihre Haltung gegenüber den Plänen ist. Dessen ist sich auch die Führung bewusst: «Der Fachkräftemangel liegt in aller Munde. Falls einige Mitarbeitende das neue Führungsmodell nicht unterstützen und gehen, wäre das eine grosse Herausforderung. Andererseits zeigen wir mit dem partizipativen Prozess, dass man bei uns mitreden kann, darf und soll. Wenn die Fachkräfte beginnen, untereinander zu reden und sagen «Wenn du etwas bewegen willst, musst du zu etuna», dann haben wir wirklich etwas erreicht. Das würde mich freuen», meint Roland Fischer.

Falls die Umsetzung nicht gelingen sollte, bleibt das alte Führungsmodell bestehen. Gewonnen hat etuna so oder so: Der Entwicklungsprozess zeigt bereits jetzt eine positive Wirkung. Beteiligte der Projektgruppen konnten sich dank der engen Zusammenarbeit über ihre jeweiligen Standorte und Aufgaben-



«Ich erhoffe mir, dass das neue Modell uns die Arbeit erleichtern wird und sowohl die Mitarbeitenden als auch die Leitungspersonen entlastet werden. Dass sich alle wohler fühlen als davor. Beide ausgearbeiteten Modelle versprechen kürzere Wege und mehr Flexibilität.»

Neville Sigrist
Sozialpädagoge bei etuna friedberg

felder hinaus vernetzen und austauschen. Bereichert mit einer gestärkten gemeinsamen Vision, Zusammenhalt und gewachsenem gegenseitigem Verständnis gehen sie aus dem Prozess. Der tiefe Einblick in die Auswirkungen von Entscheidungen über Führung und ein abgerundeter Blick auf das Gesamtgebilde bleiben bestehen. Neville Sigrist ist dankbar, dass er sich beteiligen durfte: «An dem Projekt teilzunehmen, fand ich sehr spannend und ich habe es gerne gemacht. Es war eine Ehre, angefragt zu werden. Beim Erarbeiten der zwei Modelle wurde uns bewusst, wie viel wir bewirken können. Der Stiftungsrat nimmt uns ernst, was er mit diesem Prozess gezeigt hat. Das ist sehr angenehm.»

Blick nach vorne

Das Gewinnermodell soll ab Februar 2024 etappenweise umgesetzt werden. Einige Mitarbeitende aus den Arbeitsgruppen haben bereits von sich aus angeboten, die Umsetzung zu begleiten. So geht es weiter – mit Herzblut und Engagement. Neville Sigrist ist gespannt auf das, was kommen wird: «Von der Umstrukturierung erhoffe ich mir mehr Entlastung für alle. Ich glaube, wir dürfen uns auf die Veränderung freuen. Wenn wir weiterhin offen und gleichzeitig kritisch sind, wird etwas Gutes dabei herauskommen.»

Die beiden Modelle in Kürze

Modell 1

Dieses Modell orientiert sich an bekannteren Strukturen. Das Kind wohnt und lernt in zwei unterschiedlichen Gruppen, was den Austausch mit anderen fördert. Entscheidungen werden von Mitarbeitenden und Führungspersonen gemeinsam getroffen.

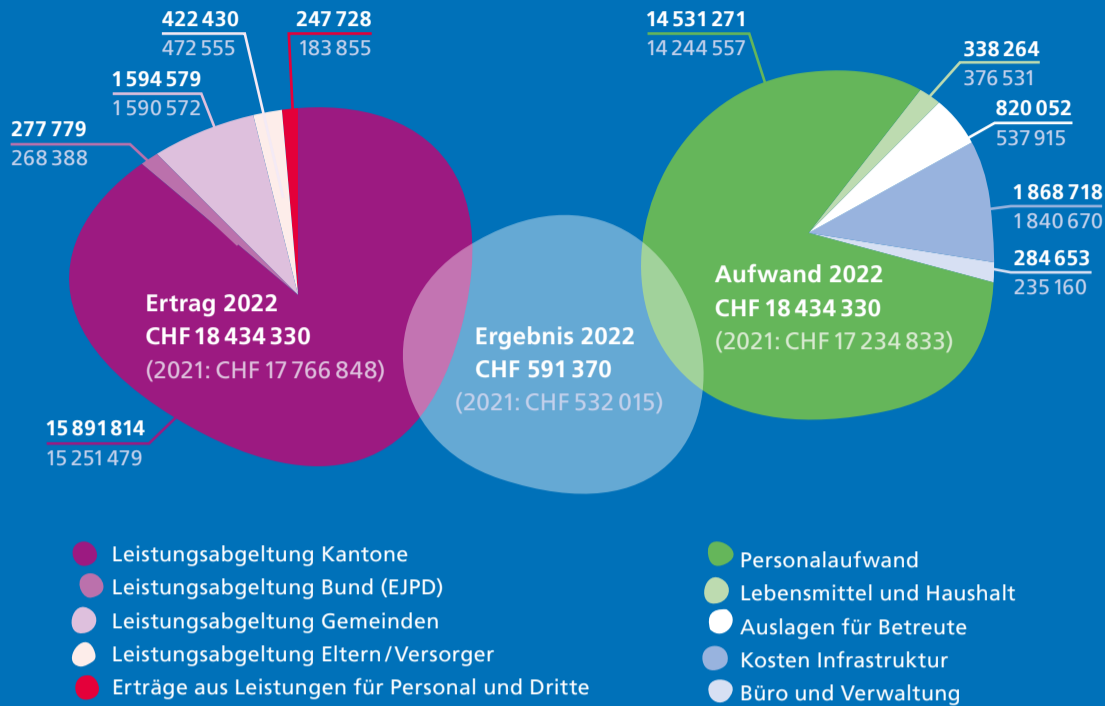
Modell 2

Dieses Modell orientiert sich an der Zusammengehörigkeit von Gruppen. Jeweils acht Kinder wohnen zusammen und besuchen auch gemeinsam den Unterricht. Die Standorte können selbst entscheiden, nach welchen Kriterien sie die Gruppen bilden möchten – die Mitarbeitenden in den Kleingruppen erhalten einen hohen Entscheidungsspielraum.

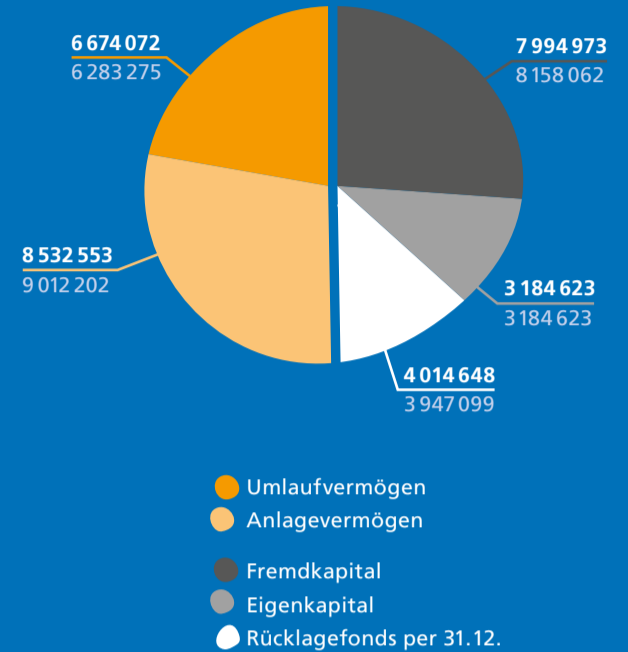
Kennzahlen 2022

Zahlen 2022
Zahlen 2021

Erfolgsrechnung 2022



Bilanz 31.12.2022



Ein-/Austritte von Schüler*innen



- Reintegration in Familie und /oder Regelschule
- Übertritt in eine andere Institution (obligatorische Schulzeit)
- Integration in ersten Arbeitsmarkt (freie Wirtschaft)
- Integration in zweiten Arbeitsmarkt (Eingliederung, Berufsbildung, Beschäftigung)
- Austritt / Abbruch / Wegzug ohne Anschlusslösung



Neue Street-Work-Anlage bei etuna seon



Gruppenwochenende Rägeboge von etuna friedberg



Move it – Tanzshow von etuna st. johann



Osterhasenfest bei etuna kasteln

Danksagung

Ein herzlicher Dank für die stets konstruktive und bereichernde Zusammenarbeit geht an:

- die Mitarbeitenden der Stiftung etuna
- die Mitglieder der Geschäftsleitung der Stiftung etuna
- die Stiftungsräte der Stiftung etuna
- die externen Beraterinnen und Berater
- die Mitarbeitenden der Abteilung Sonderschulung, Heime und Werkstätten des Kantons Aargau

Hast du auf dem letzten Klassenausflug Fotos gemacht?

Malst du coole Bilder oder witzige Cartoons?

Schicke sie uns, damit wir sie auf dieser Seite teilen können.
info@etuna.ch

In der Kolumne «etunaturtalente» kommen Kinder und Jugendliche mit ihren Leidenschaften und Hobbys zu Wort. Unglaublich, was alles in diesen jungen Menschen steckt! Sie betätigen sich aktiv und erfolgreich in Sport, Musik, Kunst, Kultur und in Vereinen. Hier präsentiert der 12-jährige Justin Egger seine Leidenschaft für das Tischtennis.

etunaturtalente

Justin, ist Ping Pong und Tischtennis dasselbe?

Auf keinen Fall. Das zu sagen, geht gar nicht! Das sind zwei verschiedene Sportarten. Ping Pong spielt man nur zum Plausch. Tischtennis spielt man in einem Club, man geht ins Training und lernt richtig mit der Vorhand ziehen und mit der Rückhand schneiden.

Wie bist du denn überhaupt zum Tischtennis gekommen?

Ich habe zuerst Fussball gespielt wie mein Vater früher auch. Aber es hat mir keinen Spass gemacht, da ich nicht gut war. Mein Vater spielte auch Tischtennis, hat dann aber als Erwachsener aufgehört. Er hat mit mir zuhause richtig schneiden und ziehen geübt. Jetzt spiele ich seit zwei Jahren im Club in Döttingen. Dort trainiere ich zwei Mal die Woche für eineinhalb Stunden. Am Dienstag ist das schon sehr anstrengend, da ich den ganzen Tag Schule habe, dann nur kurz etwas essen kann und erst wieder um 21 Uhr zurückkomme.

Hast du einen Lieblingsschlag?

Ja meine Vorhand ist mega. Es wäre cool, wenn ich den Ball so stark zurückspielen könnte, dass er gleich ins Weltall fliegt. Peng! Meine Rückhand ist dafür gar nicht gut. Wenn ich sie aber mal richtig treffe, dann hat mein Gegner keine Chance. Blocken ist übrigens auch sehr gut und wichtig. Das sollte man beherrschen.



Übung macht den Meister:
Justin darf bereits in den U15 spielen.

Du warst sogar an der Schweizer Meisterschaft im Tischtennis.

Ganz genau, aber da muss ich von vorne beginnen. Zuerst war ich an der Aargauer Meisterschaft, meinem ersten Turnier überhaupt. Es waren sehr viele Kinder dort und ich musste etwa zwanzig Matches spielen. Na ja, vielleicht waren es auch nur zehn oder so. Auf jeden Fall sehr viele. Ich habe keinen einzigen Satz verloren. Unglaublich! Im Halbfinale hatte ich einen sehr starken Gegner. Fast hätte er einen Satz gewonnen. Nach dem Spiel musste er weinen und ich habe ihn getröstet. Ich war mega stolz auf mich. An meinem ersten Turnier wurde ich gleich Aargauer Meister! Dadurch

habe ich mich für die Schweizer Meisterschaft qualifiziert. Dort habe ich mich mit meinem Vater und meinem Trainer eingespielt. In der Gruppenphase wäre ich dann fast rausgeflogen und schaffte es nur knapp ins Achtelfinale. Dort spielte ich gegen einen Welschen, der spielte immer auf meine Rückhand. Ich gewann einen Satz, aber für einen Sieg reichte es dann doch nicht. Der Welsche wurde am Schluss Schweizer Meister, der war wirklich gut. Ich meinte, dass ich auf dem sechzehnten Platz gelandet bin. Aber das stimmte gar nicht. Ich wurde Neunter – an der Schweizer Meisterschaft! Das war der Wahnsinn. Weil ich so superstark gespielt habe, spiele ich nun bei den U15 anstatt bei den U13. Und die nächste Schweizer Meisterschaft will ich gewinnen.

Das klingt nach einem Wahnsinnstag. Wie hat sich das angefühlt?

Ich hatte eine Riesenfreude und habe gejubelt. Bei jedem Punkt mache ich eine Faust und klopfe mir drei Mal auf die Brust. Das tue ich, um mich zu motivieren und den Gegner abzulenken. Der Welsche, gegen den ich in der Qualifikation verloren habe, hat beim Anspiel immer mit dem Fuss laut aufgestampft. Das habe ich bei meinem Vater auch schon ausprobiert. Ich kämpfe sowieso bis zum letzten Punkt.

Hast du ein Vorbild?

Ja, meine Mutter und mein Vater. Sie sind meine Vorbilder. Mein Vater ist auch mein Vorbild im Tischtennis. Aber bald werde ich besser sein als er. Die beiden sind auch meine grössten Fans. Sie haben an der Schweizer Meisterschaft ein Bild von mir und meinem Lieblingsgetränk auf ihrem T-Shirt getragen und ganz laut «Justin» gerufen, um mich anzufeuern.



Mit der Vorhand spielt Justin besonders stark.



Dasselbe T-Shirt tragen Justins Eltern bei der Meisterschaft, um ihn anzufeuern.

Dank ihnen läuft es rund.

Ohne sie ist der Alltag bei etuna st. johann nicht auszudenken:
Claudia Geissmann und Wolfgang Rumpold prägen mit ihren Teams
das tägliche Geschehen am Standort in Klingnau.

Ihre beiden Tätigkeiten werden unter dem breiten Begriff «Dienste» zusammengefasst. Was sind Ihre Aufgaben?

Claudia Geissmann: Mein Küchenteam und ich sorgen von A bis Z dafür, dass zum Znüni, Zmittag und Zvieri etwas Gesundes und Saisonales auf dem Tisch steht. In der Planung sind wir frei. Wir halten uns an unser Ernährungskonzept und können trotzdem noch sehr viel selbst entscheiden und ausprobieren. Es gibt fast nie Resten, also machen wir wohl etwas richtig.

Wolfgang Rumpold: Die Küche ist wirklich super, man merkt, dass gutes Essen priorisiert wird. Als technischer Leiter bin ich auf dem Gelände sehr präsent und schaue nach dem Rechten. Kleine Reparaturen kann ich selbst ausführen, sonst arbeite ich mit Spezialistinnen und Spezialisten zusammen. Und mein sensationelles Team hält die Gebäude schön sauber.

Gibt es Begegnungen mit Kindern, die Ihnen besonders geblieben sind?

Wolfgang Rumpold: In meinem ersten Monat hier ist ein Junge auf mich zugekommen. Er war ein grosser Fan von meinem Vorgänger, da er bei ihm immer mithelfen durfte. Nach zwei Tagen sagte er mir, ich könne nichts im Vergleich zum früheren technischen Leiter. Er hat ihn wohl sehr vermisst. Zwei Monate später hat er seine Meinung geändert und mir gesagt, dass ich doch sehr viel kann. Manchmal sehen wir uns immer noch – einige ehemalige Kinder kommen immer wieder mal zum Adventsmarkt oder den Abschlussfeiern. Das ist sehr schön. Auch sonst gibt es viele tolle Begegnungen. Man trifft mich schliesslich immer, da ich den ganzen Tag auf dem Areal unterwegs bin. Gerade die jüngeren Kinder fragen

neugierig, was ich jeweils mache. Meist sind sie schon wieder weggerannt, bevor ich antworten kann.

Claudia Geissmann: Mir ist mal ein Mädchen aufgefallen, das sich nur von Cornflakes mit Milch ernährt hat. Sie war etwa sechs Jahre bei uns und hat sich in dieser Zeit sehr verändert. Jetzt isst sie alles. Sie hat alles probiert und mir gesagt, dass sie das von uns zubereitete Essen sehr mag. Das macht mich stolz und ich erinnere mich gerne daran. Manche Kinder kommen zu uns und kennen gesundes Essen nicht. Beispielsweise gab es einen Jungen, der sehr über die grosse Vielfalt an Brot erstaunt war: Dunkel, hell, mit Körnern und so weiter. Es ist toll, den Kindern eine ausgewogene Ernährung näherzubringen.

Was bereitet Ihnen besondere Freude?

Wolfgang Rumpold: Wenn etwas ist, kommen die Leute ungeniert auf uns zu. Das ist besonders schön, das Spontane an der Sache. Wenn die Aufgabe oder das Problem gelöst ist, sind alle zufrieden. Ich kann meinen Tag selbstständig einteilen, wie ich will. Bei meinem Team ist das genauso: Sie können grösstenteils selbst ihre Einsätze planen oder die Ferienablosungen untereinander ausmachen. Wir gehen aufeinander zu und fragen, wie wir helfen können.

Claudia Geissmann: Wenn wir mit den anderen Angestellten hier reden, merkt man, dass wir unterstützt und ernst genommen und wertgeschätzt werden. Auch die Pausen verbringen wir oft mit den anderen, also sind wir gut vernetzt. Mein Team und ich, wir kommen alle gerne arbeiten. Und das merkt man. Wir haben unsere Stärken und bringen diese im Alltag ein. Das gibt einen unglaublichen Zusammenhalt.

Nach zehn Jahren als Stellvertretende Küchenchefin nimmt Claudia Geissmann (rechts im Bild) seit dem 1. Januar ihre neue Rolle als Küchenchefin wahr.



Als technischer Leiter sorgt Wolfgang Rumpold bereits seit siebzehn Jahren dafür, dass auf dem Gelände alles beim Rechten ist.

Angebotsübersicht

	Tagessonderschule	Wocheninternat	Schule	Arbeitstraining	Wochenendbetreuung	365-Tage-Struktur	Psychomotorik-Therapie
etuna st. johann	●	●	●				
etuna kasteln		●	●		●		
etuna friedberg		●	●		●		
etuna seon			●	●		●	
etuna psychomotorik							●

Tagessonderschule, Wocheninternat

etuna st. johann
Steigstrasse 24, 5313 Klingnau
Tel. 056 269 10 00, info.st-johann@etuna.ch

Wocheninternat

etuna kasteln
Kasteln 2, 5108 Oberflachs AG
Tel. 056 444 22 00, info.kasteln@etuna.ch

Wocheninternat

etuna friedberg
Sarmenstorferstrasse 31, 5707 Seengen
Tel. 062 767 77 27, info.friedberg@etuna.ch

Übergangs- und Entlastungsangebot,
Notfallplatzierung

etuna seon
Seetalstrasse 4, Postfach 143, 5703 Seon
Tel. 062 797 75 88, info.seon@etuna.ch

Psychomotorik-Therapie

etuna psychomotorik
Steigstrasse 24, 5313 Klingnau
Tel. 056 269 10 30, info.pmt@etuna.ch

Geschäftsstelle

etuna
Kasteln 4, 5108 Oberflachs
Tel. 056 444 22 01, info@etuna.ch

www.etuna.ch

Herausgeberin: Stiftung etuna
Fotos: Mitarbeitende Stiftung etuna
Konzeption und Gestaltung:
KOMMPAKT AG Kommunikation, LSA, Baden
Druck: ZT Medien AG, Zofingen