Domicil

Jahresbericht 2017

In der Zusammenarbeit liegt die Zukunft.

Organe (1.1.2018)

Verwaltungsrat Domicil Holding AG

Dr. Heinz Hänni (Präsident)
Theodor Blum
Madeleine Elmer
Blaise Kropf
Hans Luginbühl
Claudia Mannhart Gomes
Karin Meyer
Dr. Radko Rachais
Jörg Rohn

Verwaltungsrat Domicil Bern AG

Therese Frösch (Präsidentin)
Theodor Blum
Madeleine Elmer
Blaise Kropf
Roger Kübler
Claudia Mannhart Gomes
Dr. Radko Rachais
Jörg Rohn

Verwaltungsrat Domicil Immobilien AG

Hans Luginbühl (Präsident)
Theodor Blum
Roger Kübler
Karin Meyer
Fernand Raval

Direktion

Andrea Hornung, CEO
Beat Brand, Direktor Finanzen
Esther Flückiger, Direktorin Marketing + Kommunikation
Franziska Honegger, Direktorin Human Resources
Peter Hostettler, Direktor Infrastruktur

Impressum
Herausgeberin: Domicil Bern AG, April 2018
Redaktion: Esther Flückiger | Gestaltung: Polyconsult AG
Text: Esther Flückiger, Franziska Honegger, Kinetics
Fotos: Adrian Moser
Druck: Druckerei Uebelhart AG | Auflage: 4000 Exemplare

Inhaltsverzeichnis

Organe 2

Gedanken zum Thema
Kraft entwickeln als Team 4

Rückblick
Gefordert, aber nicht überfordert 7

Führungsqualität
Erfolgreiches Miteinander 10
Erfolgsfaktor Mitarbeitendenbindung 13

Domicil als Arbeitgeberin
«Ich nehme viel Wertschätzung wahr» 14

Great Place to Work
Ausgezeichnete Arbeitgeberin 16

Domicil in Kürze 18

Gedanken zum Thema

Kraft entwickeln als Team

Therese Frösch
Verwaltungsrats-präsidentin Domicil Bern AG

Jedes gestandene Team hat seine eigene Dynamik. Die Art zu kommunizieren und zusammenzuarbeiten spielt sich ein. Das gegenseitige Vertrauen wächst. Gute Resultate spornen an. Das Miteinander läuft rund wie ein gut geschmierter Motor. Gleichzeitig fehlen zuweilen die Impulse von aussen. Die Anfang 2017 angepasste Organisation der Domicil Gruppe mit drei Gesellschaften – insbesondere aber auch die neue CEO – haben uns nun frische Impulse gebracht, was beweist: Ein verändertes Team bedeutet auch eine neue, positive Dynamik in der Zusammenarbeit.

«Dynamik» kommt aus dem Griechischen und heisst übersetzt «Kraft». In den neu zusammengesetzten Führungsgremien unserer Gruppe spüre ich viel von dieser Kraft, die Domicil heute mehr denn je braucht. Denn gemeinsam wollen wir die führende Anbieterin im Kanton Bern für Leben und Wohnen im Alter bleiben und einen starken Fokus auf die Zukunftsthemen der Langzeitpflege setzen. Auch Expansion ist für uns ein wichtiges Thema: Wir streben ein nachhaltiges Wachstum an, indem wir weitere Alterszentren integrieren und das Angebot entlang der Dienstleistungskette ergänzen, etwa bei der Übergangspflege und der ambulanten Pflege.

Wachstum bedeutet allerdings auch eine Herausforderung für die Organisation, die es stemmen muss – besonders in unserer Branche. Der Kostendruck lässt es nicht zu, die Ressourcen für Entwicklungsprojekte leichterdings aufzustocken. Solche Projektarbeiten laufen parallel zum Tagesgeschäft und bergen deshalb das Risiko, unsere Mitarbeitenden zu stark zu fordern. Darauf nehmen wir beim Tempo unseres Wachstums selbstverständlich Rücksicht. Denn als Unternehmen mit gemeinnützigem Zweck sind wir keinen Shareholdern verpflichtet, sondern einzig dem Wohl der älteren Menschen und der Mitarbeitenden.

Ich bin überzeugt, dass unser verantwortungsvoller, wertebasierter Umgang mit den Mitarbeitenden Domicil zu einer besonders attraktiven Arbeitgeberin macht. Eine wichtige Rolle spielen dabei die Kadermitarbeiterinnen und -mitarbeiter. Unsere vielfältigen Weiterbildungsangebote unterstützen sie dabei, unsere Werte als roten Faden in den Alltag zu integrieren, jede Mitarbeiterin und jeden Mitarbeiter individuell zu fördern, die Diversität unseres Personals als Stärke zu nutzen. So entwickeln sich Teams mit Zusammenhalt, mit positiver Dynamik – Teams mit viel Kraft. Oder wie es der deutsche Spieleentwickler Torsten Marold einmal sagte: Teamgeist *ist* nicht. Er entsteht.

Domicil

Rückblick

Gefordert, aber nicht überfordert

Andrea Hornung
CEO von Domicil

Die Qualität in den Alterszentren hat sich zu einem öffentlichen Thema entwickelt. Medien berichten von überfordertem Personal und unhaltbaren Zuständen. Zweifellos arbeiten wir unter schwierigen Rahmenbedingungen und spüren den Fachkräftemangel. Doch pauschale Kritik wird dem Engagement unserer Mitarbeitenden nicht gerecht.

Umso mehr ist es mir ein Anliegen, den Fokus weiterhin auf die Qualität in unseren Häusern zu legen. Sie hängt stark von der Aus- und Weiterbildung ab. Deshalb setzen wir in diesem Bereich eine Vielzahl von Massnahmen um. In Kooperation mit der Berner Fachhochschule entwickeln wir zum Beispiel praxisnahe Weiterbildungsangebote und bieten Berufspraktika für Studierende. Eine weitere Erfolgsgeschichte sind unsere Förderprogramme für höhere Fachausbildungen und unser Nachwuchsprogramm. Jeder Franken, den wir für die Bildungsqualität verwenden, ist sinnvoll investiert.

Welche Wirkung wir dadurch erzielen, messen wir mit regelmässigen Befragungen von Bewohnerinnen und Bewohnern, Angehörigen und Mitarbeitenden. Denn sie können unsere Kultur und unsere Qualität am besten beurteilen. Auszeichnungen wie «Great Place to Work» und das Qualis-Label für eine hohe Gästezufriedenheit beweisen: Unsere Führungskräfte und Mitarbeitenden leisten gute Arbeit.

Auf Wachstumskurs

Gemäss der Strategie 2020 strebt Domicil ein nachhaltiges Wachstum an. Im Jahr 2017 trieb das Unternehmen mehrere Projekte voran, die dieses Ziel verfolgen. So nahm die Integration des Hauses Serena in die Domicil Gruppe Form an. Zahlreiche Fragen rund um Struktur, Organisation und Führung wurden geklärt. Mit dem Kauf der Villa Sutter in Nidau fasst Domicil auch im Berner Seeland Fuss. Für weiteres Wachstum will Domicil zusätzliche Dienstleistungen innerhalb der Versorgungskette schaffen und den Kunden so ein ganzheitliches Angebot ermöglichen. Bei der Übergangspflege richtet sich das Angebot primär an Personen, die zeitlich begrenzt Pflege benötigen – etwa ältere Menschen, die nach einem Spitalaufenthalt auf intensive Pflege angewiesen sind. Das Ziel von Domicil lautet, eine integrierte Versorgung zu schaffen und dabei auf bestehende Kompetenzen zurückzugreifen.

Aktuelle Infrastrukturprojekte

- Im Domicil Kompetenzzentrum Demenz Oberried kommen die Arbeiten für die Sanierung des Altbaus und für den Erweiterungsbau gut voran. Die Räumlichkeiten werden voraussichtlich 2020 bezogen. Zusätzlich zu den heute 57 Pflegeplätzen entstehen weitere 23 Pflegezimmer.
- Die Wiedereröffnung Domicil Spitalackerpark mit 69 Wohnungen und 48 Zimmern ist für Frühling 2019 geplant. Aufgrund der attraktiven Lage besteht bereits eine grosse Nachfrage nach den neuen Räumlichkeiten.
- Die Baubewilligung für die Erweiterung Domicil Hausmatte liegt vor. Die Bauarbeiten für die elf zusätzlichen Pflegeplätze beginnen 2018.
- Die Arbeiten für den Neubau Domicil Weiermatt verlaufen nach Plan. Die Eröffnung ist für Ende 2018 vorgesehen. Viele der 36 Wohnungen sind bereits vermietet. Zusätzlich wird das Haus über 62 Pflegeplätze verfügen.
- Die Planungsarbeiten für das neue Haus Domicil Serena, das zum Domicil Kompetenzzentrum Demenz gehören wird, sind weit fortgeschritten. Der Neubau ersetzt bis 2021 die beiden Häuser der Stiftung Serena.

Domicil Weiermatt, Münchenbuchsee

Domicil Spitalackerpark, Bern

Höhere Qualität, optimierte Kosten

Im Facility Management hat sich Domicil zum Ziel gesetzt, dank einheitlicher Arbeitsabläufe die Qualität zu steigern, die Effizienz zu erhöhen und somit die Kosten zu optimieren. Dazu trieb Domicil 2017 zwei wichtige Projekte voran. Erstens wurden in der Hauswirtschaft für die Reinigung aller Häuser einheitliche Standards und Prozesse erarbeitet. Zweitens entstanden für den Technischen Dienst ein zentralisiertes Gebäude-Instandhaltungskonzept und eine systematische Instandhaltungsplanung – beides mit Fokus auf Nachhaltigkeit und Kosten.

Die Projekte im Bereich des zentral geführten Einkaufs setzte Domicil im Berichtsjahr fort. Hier geht es um eine laufende Optimierung in allen wichtigen Produktkategorien und folglich um zusätzliche Kosteneinsparungen.

Die neue interne Bewohnerrufanlage Smart Liberty bedeutet einen weiteren Schritt zur digitalen Unterstützung der Arbeitsprozesse und eine Qualitätsverbesserung. Während das Läuten einer Bewohnerin oder eines Bewohners bisher lediglich ein Licht- und ein Tonsignal auslöste, erhält das zuständige Pflegefachteam nun sofort die Information aufs Smartphone. Nach und nach wird das System flächendeckend in allen Häusern von Domicil eingeführt.

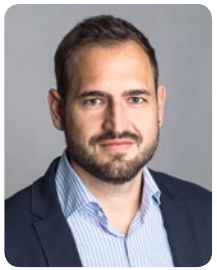
Investition in moderne IT

2017 führte Domicil ein neues ERP-System ein. Mit diesem Grossprojekt hat das Unternehmen die Basis für eine papierlose, prozessorientierte Organisation gelegt, die nun schrittweise ausgebaut wird. Das integrierte CRM-System ermöglicht, die Beziehungspflege zu Kunden und Partnern weiter zu professionalisieren.

Wechsel im Führungsteam

Sylvia Den ist künftig als Leiterin Betriebliches Gesundheitsmanagement für Domicil tätig. Ihre bisherige Aufgabe als Geschäftsleiterin des Domicil Mon Bijou übernimmt per 1. Januar 2018 Pascal Studer. Er hat das Nachwuchsförderungsprogramm von Domicil absolviert.

Sylvia Den
Leiterin Betriebliches Gesundheitsmanagement



Pascal Studer
Geschäftsleiter Domicil Mon Bijou

Erfolgreiches Miteinander

Unterschiedliche Generationen haben auch unterschiedliche Anforderungen an die Arbeit und ihren Arbeitgeber. Um den Bedürfnissen aller Altersgruppen gerecht zu werden, widmete sich ein Kaderworkshop von Domicil der erfolgreichen Zusammenarbeit der Generationen und den Konsequenzen für die Führung. Das Resultat ist ein individueller 7-Punkte-Plan für jedes Haus von Domicil.

Durch den demografischen Wandel ist die Zahl junger Nachwuchskräfte beschränkt, während in den nächsten Jahren viele Fachpersonen in den Ruhestand gehen. Dieses Ungleichgewicht macht es für Unternehmen schwieriger, ihren Bedarf an Fachkräften quantitativ und qualitativ zu decken – der «War for Talents» verschärft sich.

Positiv präsentiert sich die Situation hingegen für die jungen Fachpersonen der Generation Y. Gerade im Pflegebereich sind sie aufgrund des hohen Personalbedarfs begehrt, können zwischen den besten Stellenangeboten auswählen – und sind sich ihrer privilegierten Position auch bewusst.

Hohe Leistung, hohe Erwartungen

Das strategische HR-Management im Pflegebereich erhält daher neue Prioritäten. Dazu gehört erstens, eine attraktive Arbeitgebermarke aufzubauen, um die Aufmerksamkeit der jungen «High Potentials» zu wecken. Zweitens müssen sich die Unternehmen systematisch mit den spezifischen Erwartungen der Generation Y auseinandersetzen und geeignete Massnahmen zur Gewinnung, Entwicklung und Bindung von Nachwuchskräften ableiten.

Fachpersonen der Generation Y zeichnen sich dadurch aus, dass sie gut ausgebildet sind und eine hohe Leistungsbereitschaft zeigen. Sie stellen aber auch klare Bedingungen. Wenn sie den Sinn von Arbeiten nicht erkennen, diese zu wenig Spass machen oder nicht genügend Zeit fürs Privatleben bleibt, schauen sich Mitarbeitende der Generation Y rasch nach einer neuen Aufgabe um. Kurz: Im Beruf muss für sie alles stimmen. Dazu gehört vor allem eine unterstützende, motivierende Führung mit klaren Zielen und einer starken Feedbackkultur – eine Herausforderung für jede Führungskraft.

Spürbare Unterschiede

Auch bei Domicil zeigen sich im Alltag die Unterschiede zwischen den verschiedenen Generationen. Die jüngeren Mitarbeitenden der Generation Y und die erfahrenen «Babyboomer» haben in vielen Punkten gegensätzliche Ansichten. So ist es für ältere Mitarbeitende selbstverständlich, eine hierarchische Führung zu akzeptieren, Aufträge auszuführen statt zu hinterfragen und der Arbeit Vorrang vor privaten Tätigkeiten zu geben. Jüngere Mitarbeitende hingegen fordern eine Führung auf Augenhöhe, eine Begründung von Aufträgen und das gleichwertige Miteinander von Beruf und Privatleben ein. Solche Differenzen können zu Konflikten führen.

Sich als Arbeitgeber einzig auf die Anforderungen der Generation Y auszurichten, ist aber kein gangbarer Weg. Stattdessen will Domicil den Bedürfnissen aller Altersgruppen gerecht werden. In einem Workshop beschäftigten sich die Kadermitarbeitenden intensiv mit den Herausforderungen von Teams, die sich aus Mitarbeitenden verschiedener Generationen zusammensetzen. Die Führungskräfte diskutierten darüber, was es für ein erfolgreiches Miteinander braucht und welche Konsequenzen sich für die Führung ergeben. Das Führungsteam jedes Hauses von Domicil erarbeitete einen 7-Punkte-Plan, der auf die eigene Kultur und den Mitarbeitenden-Mix abgestimmt ist.

Die Generation Y

Als Generation Y werden die zwischen 1980 und 2000 Geborenen bezeichnet. Verschiedene Charakteristika gelten als typisch und speziell für diese Generation. Auf der persönlichen Ebene gehören etwa das starke Selbstbewusstsein, die hohe Flexibilität, die Lust auf Weiterentwicklung und die Wichtigkeit von Beziehungen dazu, aber auch das grosse Sicherheitsbedürfnis, die permanente Sinnsuche und eine Orientierungslosigkeit durch die vielen Optionen. Gesellschaftlich ist die Generation Y unter anderem durch Globalisierung, Digitalisierung und Konsumentensouveränität geprägt. Als Ursachen vieler Verhaltensweisen werden der Wohlstand und die kleinen Familienstrukturen angesehen, in denen die meisten Angehörigen der Generation Y aufgewachsen sind.

Erfolgsfaktor Mitarbeitendenbindung

Um dem Fachkräftemangel im Pflegebereich zu begegnen, investiert Domicil nicht nur ins Personalmarketing. Genauso wichtig ist es, bestehende Mitarbeitende aller Generationen zu halten. Dafür setzt Domicil auf ein ganzheitliches System von Massnahmen.

Individualisierung
Domicil stimmt die Aufgaben jeder Person auf die individuellen Fähigkeiten ab und erhöht dadurch die Sinnhaftigkeit der Arbeit. Dazu kommen moderne Arbeitsmethoden wie Skillmix/Grademix zum Einsatz.

Flexibilität
Domicil setzt auf flexible Arbeitszeitmodelle: Festanstellungen von 40 bis 100% sind genauso möglich wie Anstellungen im Stundenlohn oder im Pool. Zudem können die Mitarbeitenden ihre Wünsche äussern, ob sie Tag-, Spät- oder Nachtdienste bevorzugen.

Entwicklung
Die neue Bildungsstrategie stellt sicher, dass die Aus- und Weiterbildung bei Domicil den nötigen Stellenwert erhält. Das attraktive Weiterbildungsprogramm variiert jährlich und wird den sich verändernden Bedürfnissen angepasst.

Förderung
Domicil ermöglicht den Mitarbeitenden mit Förderprogrammen und neuen Karrieremodellen, ihre Fach- und Führungskenntnisse zu erweitern und sich so auf neue Aufgaben im Unternehmen vorzubereiten.

Ausgleich
Zahlreiche Massnahmen von Domicil dienen der Work-Life-Balance – etwa grosszügige Pausen- und Ferienregelungen, Gesundheitsförderungsmassnahmen und Vergünstigungen von Freizeitaktivitäten.

Gesundheit
Das betriebliche Gesundheitsmanagement von Domicil setzt einerseits auf Prävention und andererseits auf die Reintegration in den Arbeitsprozess nach einer längeren Absenz. Der psychologische Dienst begleitet Mitarbeitende in belastenden Situationen.

Domicil als Arbeitgeberin

«Ich nehme viel Wertschätzung wahr»

Pflegefachfrau Simone Moser arbeitet im Domicil Kompetenzzentrum Demenz Bethlehemacker und ist eine typische Vertreterin der Generation Y: gut ausgebildet, ehrgeizig und motiviert, einen sinnvollen Beruf auszuüben. An Domicil als Arbeitgeberin schätzt sie, dass die Pflegenden gefördert und ihre Leistungen gewürdigt werden.

Warum haben Sie sich für einen Pflegeberuf entschieden?
Simone Moser: In unserem Beruf braucht es Hände und Füsse genauso wie Kopf und Herz. Diese Kombination hat mich bei der Berufswahl angesprochen und widerspiegelt meine verschiedenen Charakterzüge. Ich bin eine zupackende und strukturierte Person, aber gleichzeitig auch sehr herzlich. Attraktiv am Pflegeberuf ist zudem die Möglichkeit, sich immer weiterzuentwickeln, wie mein Werdegang zeigt: Ich habe bei Domicil die Ausbildung zur Fachfrau Gesundheit absolviert, mich dann zur Pflegefachfrau HF weitergebildet, den Berufsbildnerkurs absolviert und werde im Sommer 2018 die Teamleitung einer Wohngruppe übernehmen.

Was gibt Ihnen im Beruf Zufriedenheit?
Die Pflege von Menschen mit Demenz erfordert ein feines Gespür dafür, Unausgesprochenes wahrzunehmen und ganz individuell auf jede Person einzugehen. Wir setzen dafür zum Beispiel auf vertraute Musik, um angenehme Gefühle oder sogar Erinnerungen zu wecken. Es berührt mich zu sehen, wie viel Lebensfreude das auslöst. Anders als Aussenstehende oft meinen, ist die Stimmung in unserem Haus überhaupt nicht trist. Im Gegenteil: Wir zelebrieren mit den Bewohnerinnen und Bewohnern die schönen Momente.

Welche Erwartungen haben Sie generell an einen Arbeitgeber?
Mein Arbeitgeber soll ein innovatives Unternehmen sein, das neue Ideen entwickelt und umsetzt, eine Pflege nach dem aktuellen Wissensstand praktiziert. Ebenfalls wichtig sind mir klare Strukturen. Hierarchien darf es durchaus geben, ich erwarte aber eine Kommunikation auf Augenhöhe.

Wie erleben Sie Domicil als Arbeitgeberin?
Als Arbeitgeberin, die die gemeinsamen Werte im Alltag auch wirklich lebt, die Mitarbeitenden fördert und ihnen Aufstiegsmöglichkeiten bietet. Die Vorgesetzten sind Leader, die uns unterstützen. Ich nehme viel Wertschätzung wahr und identifiziere mich stark mit Domicil. Wir leisten als Pflegende jeden Tag eine grosse Arbeit – das wird hier anerkannt.

Sie arbeiten mit Kolleginnen und Kollegen zusammen, die deutlich älter sind und über mehr Erfahrung verfügen. Wie funktioniert dieses Miteinander verschiedener Generationen?
Ich erlebe die Zusammenarbeit als sehr respektvoll, obwohl es durchaus Unterschiede zwischen den verschiedenen Altersgruppen gibt. Uns jüngeren Pflegenden ist der Austausch den ganzen Tag über wichtig, während für die älteren Kolleginnen und Kollegen nach meiner Wahrnehmung Standards und Hierarchien eine grössere Rolle spielen. Mit ihnen zusammen ist die Arbeit ruhiger, fokussierter. Ich mag die Abwechslung und arbeite gern mit Pflegenden jeden Alters. Den Satz «Das haben wir schon immer so gemacht» höre ich dabei selten. Wichtig ist, dass sich eine Neuerung begründen lässt.

Welche beruflichen Zukunftspläne haben Sie?
Zunächst steht für mich im Vordergrund, gut in die neue Funktion als Wohnbereichsleiterin zu starten. Ich will gemeinsam mit meinem Team Ziele festlegen und erreichen. Ausserdem kann ich mir vorstellen, eine Weiterbildung zur diplomierten Wundexpertin zu absolvieren. Etwas ferner in die Zukunft geblickt, reizt es mich, als Lehrperson Studierende zu unterrichten. Ich möchte einen Beitrag dazu leisten, dass wir in der Pflege genügend gut ausgebildete Fachkräfte haben.

Great Place to Work

Ausgezeichnete Arbeitgeberin

Domicil darf sich offiziell beste Arbeitgeberin im Gesundheits- und Sozialwesen nennen. Diese Auszeichnung erhielt das Unternehmen im Rahmen der «Great Place to Work»-Studie 2017. Bewertet wurden die teilnehmenden Firmen von jenen, die es am besten wissen müssen: von den Mitarbeitenden.

Der Erfolg von Domicil hängt wesentlich von der Zufriedenheit jeder Mitarbeiterin und jedes Mitarbeiters ab. Denn zufriedene Mitarbeitende engagieren sich, sorgen für eine hohe Qualität in den Häusern von Domicil und sind Botschafter für das Unternehmen. Für eine Standortbestimmung zur Zufriedenheit der Mitarbeitenden beteiligte sich Domicil an der «Great Place to Work»-Studie 2017 – der weltweit grössten Mitarbeitendenbefragung zur Arbeitsplatzkultur. Allein in der Schweiz beteiligten sich in vier Kategorien 123 Unternehmen und Organisationen mit über 15 000 Mitarbeitenden.

GREAT PLACE TO WORK® Beste Arbeitgeber 2017 Gesundheits- und Sozialwesen

Basis der jährlich durchgeführten Studie bildet eine anonyme Befragung. Dabei beurteilen die Mitarbeitenden zentrale Arbeitsplatzthemen wie Vertrauen, Teamgeist, berufliche Entwicklungsmöglichkeiten und Gesundheitsförderung. Zusätzlich reichen die teilnehmenden Unternehmen ein Kulturaudit ein, in dem sie ihre mitarbeiterbezogenen Prozesse beschreiben. Abweichungen zwischen der Zielsetzung der Prozesse und der Bewertung der Mitarbeitenden zeigen Potenziale auf, um die Arbeitsplatzkultur zu verbessern.

Die Nummer 1 der Branche

Die Mitarbeitenden von Domicil stellten ihrer Arbeitgeberin ein sehr positives Zeugnis aus: Aufgrund der Befragungsresultate zeichnete das unabhängige Institut «Great Place to Work» Domicil als beste Arbeitgeberin der Schweiz 2017 im Gesundheits- und Sozialwesen aus. 85 Prozent der Antwortenden gaben an, mit ihrem Arbeitsplatz bei Domicil zufrieden zu sein. Dieser Wert liegt 15 Prozent über dem Durchschnitt aller sozialen Einrichtungen in der Schweiz.

Die Auszeichnung steht für eine Arbeitsplatzkultur, die in besonderer Weise von Vertrauen, Wertschätzung und respektvollem Umgang geprägt ist. Sie bekräftigt Domicil, den eingeschlagenen Weg weiterzugehen und so die Position als Nummer 1 in der Langzeitpflege zu stärken. Gleichzeitig will das Unternehmen Lücken zwischen der Selbstwahrnehmung als Arbeitgeberin und den Bewertungen der Mitarbeitenden schliessen und die Teams dabei einbeziehen.

Grund zum Feiern

Die Auszeichnung «Great Place to Work» erhielt das Führungsteam von Domicil Anfang Mai 2017 an einer glamourösen Preisverleihung im Zürcher Kaufleuten – roter Teppich inklusive. An diesem Abend spielte Domicil für einmal in derselben Liga wie Google, Ikea und andere namhafte Unternehmen.

Als Dankeschön an die Mitarbeitenden feierte Domicil auch eine eigene «Great Place to Work»-Party. Dabei wurde deutlich: Die Mitarbeitenden sind stolz, für die beste Arbeitgeberin im Gesundheits- und Sozialwesen tätig zu sein. Ihre persönliche Wahrnehmung wird dank der Auszeichnung bestätigt. Deshalb ist diese nicht nur für das Renommee und die Rekrutierung neuer Fachpersonen wichtig. Sie stärkt genauso die Identifikation und die Verbundenheit der bestehenden Mitarbeitenden.

Die Bewertung der Mitarbeitenden

85% sind mit ihrem Arbeitsplatz bei Domicil insgesamt sehr zufrieden.

93% finden, dass die Arbeit bei Domicil eine besondere Bedeutung hat und nicht einfach nur ein «Job» ist.

86% bestätigen, dass alle Mitarbeitenden bei Domicil unabhängig von ihrer Position als vollwertige Mitglieder behandelt werden.

87% nehmen Domicil als führende Anbieterin für Leben und Wohnen im Alter wahr und sind der Meinung, dass Mitarbeitende bei Domicil viel Verantwortung erhalten.

85% erleben Domicil als innovatives Unternehmen.

Domicil in Kürze

Standorte

21 Häuser
in der Stadt und Region Bern.
Dazu gehören Standorte in Thun, Belp, Münchenbuchsee und Nidau.

Angebote

Umfassende Pflege
In allen Häusern bieten wir ein Angebot für Menschen, die auf umfassende Unterstützung und Pflege angewiesen sind.

Wohnen mit Dienstleistungen und Wohnen Plus
In einigen Häusern bieten wir aktiven und selbstständigen Menschen 1- bis 3-Zimmer-Wohnungen in einer sicheren Umgebung. Zum Angebot gehören auch unterstützende Dienstleistungen.

Domicil Kompetenzzentrum Demenz
In vier Häusern haben wir unser Angebot und die Tagesstruktur umfassend auf die Bedürfnisse von Menschen mit mittlerer und schwerer Demenz ausgerichtet.

Domicil Cuisine
Mit unserem Gastroangebot produzieren wir Mahlzeiten für eigene und für Drittbetriebe. So bereitet Domicil Cuisine auch die Menüs für den Mahlzeitendienst von Pro Senectute zu.

Leben und Wohnen im Domicil

1500
Bewohnerinnen und Bewohner

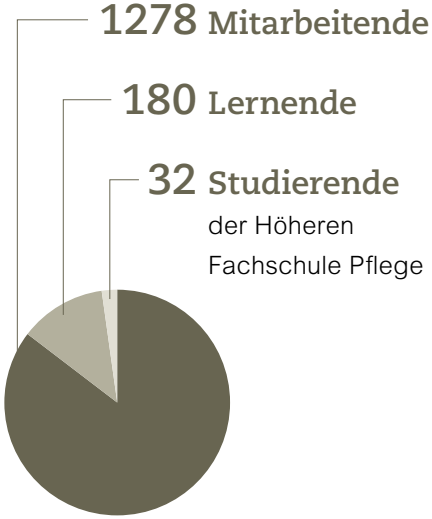
87 Jahre Durchschnittsalter in der Umfassenden Pflege
83 Jahre

Ø 1,8 Jahre
Durchschnittszeit, die Bewohnerinnen und Bewohner in der Umfassenden Pflege verbringen.

90,3% Kundenzufriedenheit
Laut der Befragung von 2017 würden 9 von 10 unserer Bewohnerinnen und Bewohner Domicil weiterempfehlen.

Arbeiten bei Domicil

Domicil beschäftigt 1490 Mitarbeitende aus 65 Nationen



GREAT PLACE TO WORK® Beste Arbeitgeber 2017 Gesundheits- und Sozialwesen

Das unabhängige Institut «Great Place to Work» hat Domicil 2017 als beste Arbeitgeberin der Schweiz im Gesundheits- und Sozialwesen ausgezeichnet.

Domicil
Engehaldenstrasse 20
3001 Bern
Tel. 031 307 20 20
Fax 031 307 20 21
info@domicilbern.ch
domicilbern.ch

April 2018