



**Jahresbericht 2012**  
Wachstum:  
Besser statt mehr.

# Organe (1.1.2013)

## Verwaltungsrat Domicil Bern AG

Therese Frösch, Präsidentin  
Theodor Blum, Vizepräsident  
Madeleine Elmer  
Rita Gisler  
Roger Kübler  
Hans Luginbühl  
Claudia Mannhart Gomes  
Dr. Max Meyer  
Dr. Radko Rachais

## Verwaltungsrat Verein Domicil

Hans Luginbühl, Präsident  
Theodor Blum, Vizepräsident  
Madeleine Elmer  
Therese Frösch  
Rita Gisler  
Roger Kübler  
Claudia Mannhart Gomes  
Dr. Max Meyer  
Dr. Radko Rachais

## Direktion

Dr. Heinz Hänni, Vorsitzender der Direktion  
Jürg Blatti, Direktor Infrastruktur  
Beat Brand, Direktor Finanzen  
Esther Flückiger, Direktorin Marketing + Kommunikation  
Franziska Honegger, Direktorin Human Resources

## Impressum

Herausgeberin: Domicil Bern AG und Verein Domicil, Mai 2013  
Redaktion: Esther Flückiger | Gestaltung: Polyconsult AG | Text: Jürg Blatti (Bl), Beat Brand (Br), Katharina Frischknecht ALBA (KF), Franziska Honegger (Ho), Andrea Hornung ALBA (AH)  
Kinetics | Fotos: Brigitte Mathys, Adrian Moser | Druck: Ast & Fischer AG, Wabern  
Auflage: 4500 Exemplare

# Inhaltsverzeichnis

<u>Organe</u>	<b>2</b>
<u>Gedanken zum Thema: Damit das Alter ein Glücksfall bleibt</u>	<b>4</b>
<u>Rückblick: Meilensteine im Geschäftsjahr 2012</u>	<b>6</b>
<u>Alterspolitik: Die richtigen Schwerpunkte setzen</u>	<b>8</b>
<u>Strategie: Langfristige Weichenstellung</u>	<b>10</b>
<u>Unternehmenskultur: Gemeinsame Leitblanken</u>	<b>12</b>
<u>Personalstrategie: Fit fürs weitere Wachstum</u>	<b>14</b>
<u>Ethik: Gegenpol zu den Marktkräften</u>	<b>16</b>
<u>Spenden und Verdankungen</u>	<b>18</b>
<u>Domicil Standorte</u>	<b>20</b>

# Damit das Alter ein Glücksfall bleibt



Therese Frösch  
Verwaltungsratspräsidentin

Das Thema Alters- und Betagtenbetreuung verkommt in der politischen und öffentlichen Diskussion mehr und mehr zu einem bedrohlichen Zahlensalat. Damit wird wirkungsvoll von den zentralen Fragestellungen abgelenkt. So rechnet der Kanton Bern bis ins Jahr 2035 mit einer Zunahme der über 80-Jährigen von 76 Prozent und will – der linearen Hochrechnung pro Region folgend – in der Stadt Bern Betten abbauen und im übrigen Kanton welche aufbauen. Eine Sonntagszeitung titelte kürzlich in einem Artikel zu einer Studie über die demografische Altersentwicklung reisserisch: «Was die Pflege sexy macht». Der Artikel zeigte auf, dass die Branche selber zum Pflegefall werden könnte, wenn sie nicht bis 2020 die nötigen 30 000 Pflegenden rekrutiert.

Domicil betrachtet diese Entwicklung als positive Herausforderung und keineswegs als Krise. Generationen freuen sich über mehr Lebenszeit. Und viele dieser Menschen dürfen wir in ihrem letzten Lebensabschnitt kompetent und würdig begleiten. Qualität und Wertschätzung im Zusammenleben mit betagten Mitmenschen wie gegenüber Mitarbeitenden sollten auch in Phasen des Wachstumsdrucks unantastbare Konstanten bleiben.

Dazu braucht es allerdings vernünftige Rahmenbedingungen. Die Schweiz finanziert die Care-Arbeit über den Ertrag aus Steuern und staatlichen Sozialversicherungen. Einen hohen Anteil der Gesundheitskosten tragen zudem die Privathaushalte. Der Kostendruck im öffentlichen Bereich hat als Folge

der Steuerkonkurrenz unter den Kantonen zugenommen, die in den letzten Jahren ihre Steuern gesenkt und Erbschaftssteuern abgeschafft haben. Dies führt zu unverhältnismässigen Budgetkürzungen im Gesundheits-, Pflege- und Bildungsbereich. Davon sind Frauen, die 80 Prozent des Pflegepersonals stellen, überproportional betroffen.

Pflegearbeit kann nur begrenzt rationalisiert werden. Sie entzieht sich deshalb – ähnlich wie andere schützenswerte Ressourcen – der gängigen Marktlogik, wonach dem Wachstum und der Effizienz dank Beschleunigung und Technologisierung keine Grenzen gesetzt sind. Ein Spital oder ein Alterszentrum ist keine Fabrik und auch keine Bank. Die Gesamtkosten des Gesundheitswesens in der Schweiz sind, in Relation zum Bruttoinlandsprodukt, absolut angemessen. Kürzungen sind weder angezeigt noch vertretbar. Ein nachhaltiges und ethisch vertretbares Wirtschaften ist aber nur dann möglich, wenn menschliches Wohlbefinden basierend auf kompetenter, wertschätzender pflegerischer Betreuung im Zentrum steht. Und dazu gehört, dass Bund, Kantone und Gemeinden die für gute Care-Arbeit nötigen Rahmenbedingungen garantieren.

Therese Frösch, Verwaltungsratspräsidentin



# Meilensteine im Geschäftsjahr 2012



Dr. Heinz Hänni  
Vorsitzender der Direktion

Der Begriff «Wachstum» bedeutet nicht immer eine quantitative Zunahme, sondern kann genauso für qualitative Veränderungen stehen. In diesem Sinn ist Domicil 2012 stark gewachsen. Neue Angebote, modernisierte Räumlichkeiten und eine verbesserte Zusammenarbeit sind nur ein paar Beispiele dafür.

## Kompetenzzentrum Demenz

Ein besonders wichtiger Meilenstein im Jahr 2012 war die Eröffnung des Domicil Kompetenzzentrums Demenz. Es stellt in verschiedener Hinsicht eine Pionierleistung dar: Erstmals werden in der Region unterschiedliche Dienstleistungen und Standorte zu einem umfassenden Gesamtangebot zusammengeschlossen. Domicil betreibt heute vier Häuser mit speziellem Betreuungs- und Pflegeangebot für Menschen mit einer Demenz, deren Zahl rasant zunimmt. Möglich wurde das spezialisierte Angebot dank der Übernahme des Demenzzentrums Oberried – eines Vorzeigebetriebs in diesem Bereich.

## Neue Räumlichkeiten

Domicil ist zudem geografisch gewachsen. Mit der Eröffnung des Domicil Galactina Park erweitert das Unternehmen das Wohn- und Pflegeangebot in der Region Belp. In dieser bestehen bisher zu wenige Dienstleistungen rund ums Wohnen und Leben im Alter. Das Haus Galactina Park ist Teil einer neuen Überbauung an bester Lage in unmittelbarer Nähe von öffentlichen Verkehrsmitteln. Domicil nutzt es in den nächsten Jahren auch als Übergangstandort – zurzeit beispielsweise für die

Bewohnerinnen und Bewohner des Alterszentrums Alexandra, das umgebaut wird.

Am 1. Juni 2012 eröffnete Domicil das zweite Haus im Domicil Lentulus. Zum bestehenden Pflegeangebot kamen 25 Zwei- und 12 Dreizimmerwohnungen fürs Wohnen mit Dienstleistungen hinzu. Nicht nur bezüglich der Pflege- und Dienstleistungsqualität ist das Alterszentrum hervorragend aufgestellt, auch architektonisch präsentiert es sich als eines der schönsten Häuser der Unternehmung.

## Planen, bauen, erneuern

In mehreren Alterszentren erfolgten 2012 Umbau- und Renovationsarbeiten:

- Domicil Baumgarten: Gestaltung der Umgebung als Abschluss der umfassenden Sanierung im Jahr 2011.
- Domicil Mon Bijou: Umbau des Empfangs-, Restaurations- und Dienstleistungsbereichs.
- Domicil Bethlehemacker: Gestaltung speziell für Menschen mit Demenz und Eröffnung eines Beratungszentrums für die Angehörigen.
- Domicil Alexandra: Sanierung der Wohnungen im Anbau und Erneuerung des Pflegebereichs.

## Wertschätzung zeigen

Damit Domicil weiterhin wachsen und sich entwickeln kann, ist das Unternehmen auf genügend gut ausgebildete und enga-

gierte Mitarbeitende angewiesen. 2012 wurden verschiedene Massnahmen in Angriff genommen, damit Domicil ein attraktiver Arbeitgeber bleibt. Dazu gehören unter anderem eine neue Personalstrategie, eine Mitarbeitendenbefragung sowie standardisierte Feedbackmöglichkeiten.

Wachstum bedeutet immer auch eine Herausforderung. Ich danke daher all unseren Mitarbeitenden, die den stetigen Veränderungsprozess mittragen und sich gleichzeitig mit unverändertem Engagement unserer wichtigsten Aufgabe widmen: Sie schaffen älteren Menschen ein Zuhause.



Sanierungsarbeiten Domicil Alexandra per April 2013

# Die richtigen Schwerpunkte setzen

Die Menschen in der Schweiz leben immer länger. Sind heute fünf Prozent älter als 80 Jahre, werden es 2035 schon rund neun Prozent sein. Für die Alterszentren ist es daher relevant, auf welche Zukunft sie sich bei der Alterspolitik einstellen müssen.

Im Kanton Bern liegt der Anteil der älteren Menschen sogar etwas höher als im schweizerischen Durchschnitt. Allerdings verzeichnen die einzelnen Regionen sehr unterschiedliche Entwicklungen. So sagen die Prognosen voraus, dass in der Stadt Bern der Bevölkerungsanteil der Generation 80+ bis 2035 um «nur» 41 Prozent steigt, in der Region Lyss/Aarberg hingegen um 127 Prozent. Dies hat deutliche Auswirkungen auf die Verteilung der Pflegeheimplätze. Politische Gremien, Fachorganisationen und Alterszentren sind also gefordert.

## Ganzheitliche Strategien

Der Bund hat 2007 eine alterspolitische Strategie formuliert, die sich mit derjenigen des Kantons Bern weitgehend deckt. Beide erachten die Förderung der Gesundheit und der Autonomie älterer Menschen, ihre gesellschaftliche Partizipation und Integration sowie die Stärkung der Solidarität zwischen den Generationen als besonders wichtig. Die Strategie des Bundes beleuchtet zudem weitere Aspekte wie Wohnsituation, Mobilität, Arbeit und Übergang in den Ruhestand. Die Entlastung

von pflegenden und betreuenden Angehörigen, die in der bernischen Alterspolitik eine wichtige Rolle einnimmt, thematisiert der Bund hingegen nicht.

Die Aufgabe des Kantons Bern bei der Alterspolitik besteht darin, Entwicklungen frühzeitig zu erkennen und die entsprechende Strategie zu formulieren. Davon abgeleitet definiert er einen alterspolitischen Rahmen, in welchem sich die betroffenen Institutionen, Gemeinden und lokalen Behörden sowie die kommunale Politik bewegen können. Eine lebendige Alterspolitik ist darauf angewiesen, dass alle involvierten Stellen ihren Beitrag leisten.

## Noch genügend Pflegekapazitäten

Zwar folgt die Bettenzahl für die stationäre Langzeitpflege nicht linear der demografischen Entwicklung. Doch die Versorgungssicherheit in diesem Bereich ist nach wie vor gegeben. Die Auswertung der Statistikdaten der sozialmedizinischen Institutionen des Bundesamtes für Statistik (SOMED) zeigt, dass im Jahr 2011 die durchschnittliche Auslastung der Pflegeheime im Kanton Bern bei knapp 93 Prozent lag. Dieser Wert bleibt seit mehreren Jahren stabil, obwohl der Anteil älterer Menschen zunimmt. Anders gesagt: Es gibt im Kanton Bern zurzeit genügend Pflegeheimplätze.

Allerdings fällt die Bettendichte in den einzelnen Regionen unterschiedlich aus. Daher kann es vorkommen, dass bei einem

Notfall nicht sofort ein Platz im bevorzugten Alterszentrum und in der angestammten Umgebung erhältlich ist. Der Kanton Bern strebt mittels Pflegeheimplanung eine gleichmässige und gerechte Verteilung stationärer Plätze in allen Regionen an – gerade im Hinblick auf die zu erwartende demografische Entwicklung.

Zudem will die kantonale Alterspolitik dazu beizutragen, dass die Menschen so lange wie möglich eigenständig und selbstbestimmt in den eigenen vier Wänden leben können. Dies entspricht dem Wunsch der meisten Leute. Deshalb setzt der Kanton Bern unter anderem auf den Ausbau ambulanter Angebote und Entlastungsmöglichkeiten für betreuende Angehörige. Solche Massnahmen helfen mit, dass sich die Zahl der stationären Pflegeplätze stabil halten lässt.

## Frühzeitige Vorbereitung

In ganz unterschiedlichen Bereichen rund ums Wohnen und Leben im Alter findet derzeit ein Wachstum statt. Die Alterszentren tun gut daran, sich frühzeitig auf diese Entwicklungen vorzubereiten. In besonderem Mass gilt dies für den kontinuierlich wachsenden Pflegeaufwand: Parallel zur höheren Lebenserwartung steigt die Zahl älterer Menschen mit komplexen, in der Pflege anspruchsvollen Krankheitsbildern wie beispielsweise Demenz. Gerade dieses Thema durchdringt alle Lebensbereiche und wird die Gesellschaft künftig stark beschäftigen. Deshalb befasst sich der Kanton Bern bereits seit Längerem damit.

Um den höheren Pflegeaufwand bewältigen zu können, braucht es mehr und spezifisch ausgebildetes Personal. Da sich bereits heute ein Mangel an Pflegefachkräften und therapeutischem Personal abzeichnet, hat der Kanton Bern eine Ausbildungsverpflichtung für die Betriebe im stationären und ambulanten Bereich eingeführt. Ausserdem lohnt es sich für diese Institutionen, die Freiwilligenarbeit zu fördern und weiter auszubauen. Denn die Gesellschaft ist mehr denn je auf das ehrenamtliche Engagement möglichst vieler Leute angewiesen.

## Lebenserfahrung nutzen

Nebst all diesen Trends und Herausforderungen darf eines nicht vergessen werden: Die Zahl an lebenserfahrenen, gut ausgebildeten Menschen, die in Pension gehen, nimmt laufend zu. Ihr Potenzial gilt es zu nutzen, denn es ist für die Gesellschaft von unschätzbarem Wert. Die Aufgabe der Politik und der ganzen Bevölkerung besteht nun darin, genau diesen Personen die nötige Anerkennung entgegenzubringen und zu begreifen, dass auch der letzte Lebensabschnitt sinn- und wertvoll ist. (AH/KF)

# Langfristige Weichenstellung

Mit dem Projekt «Schlanke Strukturen» haben die Verwaltungsräte des Vereins Domicil und der Domicil Bern AG die Grundlagen für die künftige Organisation der Domicil Gruppe geschaffen. Damit sind nun wichtige Weichen für die Weiterentwicklung des Unternehmens langfristig gestellt.

Domicil verfolgt die Strategie eines moderaten und verantwortungsvollen Wachstums, das die Unternehmung bewältigen kann. Im Fokus stehen beispielsweise die richtige Balance zwischen städtischen und ländlichen Alterszentren, die Entwicklung neuer Angebote und – ausgerichtet auf die Bedürfnisse der Kundinnen und Kunden – eine Spezialisierung in gewissen Bereichen.

Möglich wird dieses Wachstum nur mit der passenden Organisation. Das Projekt «Schlanke Strukturen» hat dafür die Basis geschaffen und mehrere Ziele verfolgt: Entscheidungswege sollen vereinfacht, Konflikte zwischen strategischen Gremien vermieden, Managementressourcen effizienter eingesetzt und eine klarere Unternehmensstruktur geschaffen werden.

### Kompetenzen definiert

Im November 2012 genehmigten die beiden Verwaltungsräte des Vereins Domicil und der Domicil Bern AG die im Projekt entwickelten Lösungen. Demnach führt die Domicil Bern AG



künftig sämtliche Betriebe – inklusive desjenigen des Demenzzentrums Oberried. Die Tochtergesellschaften werden mit der Domicil Bern AG als Muttergesellschaft fusioniert. Einzig die Altersheim Wildermettpark AG bleibt aus vertraglichen Gründen eine separate Gesellschaft.

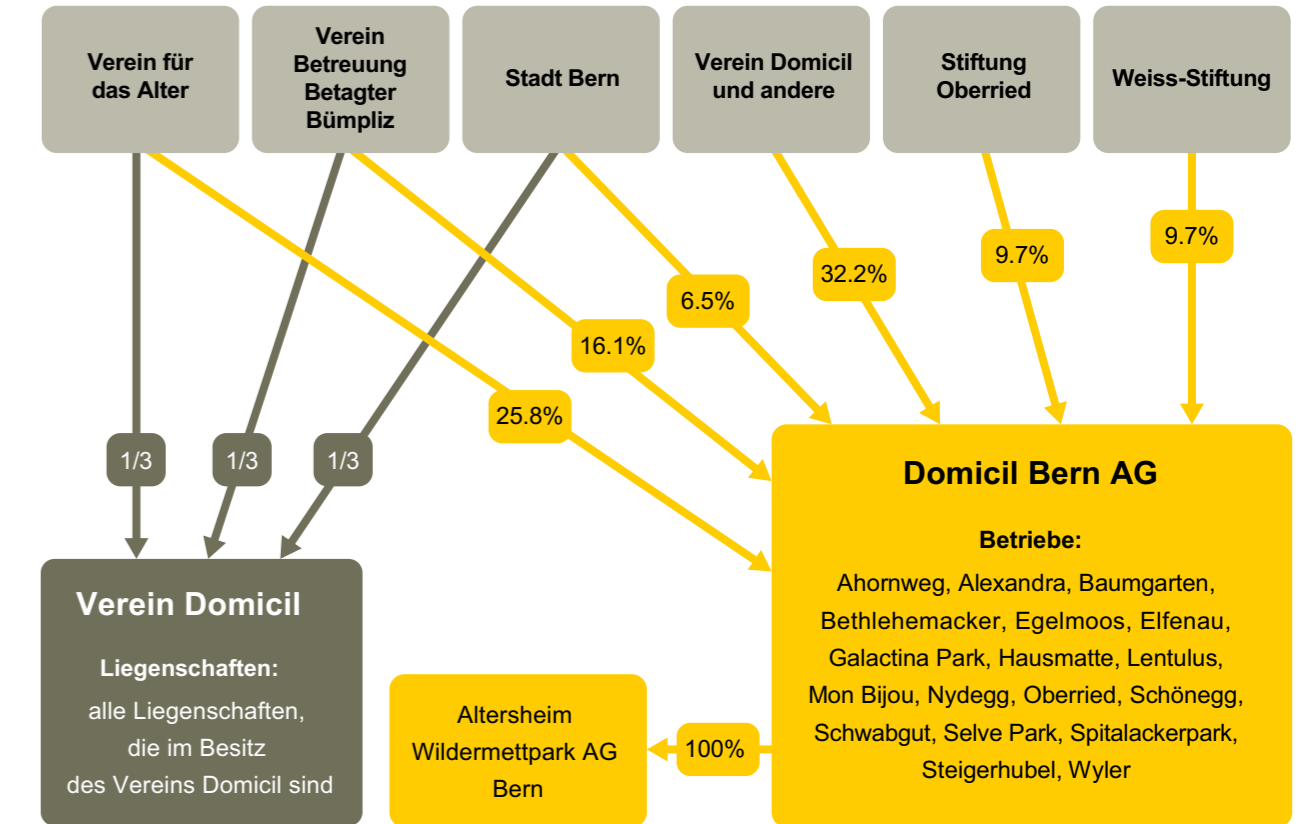
Der Verein Domicil überträgt alle seine Betriebe an die Domicil Bern AG und konzentriert sich auf den Besitz und die Entwicklung der Betriebsliegenschaften. Damit die beiden Unternehmen optimal zusammenarbeiten können, bestehen ihre Verwaltungsräte in Zukunft aus den gleichen Personen. Therese Frösch übernimmt das Präsidium der Domicil Bern AG, Hans Luginbühl dasjenige des Vereins Domicil.

### Neue Beteiligungsstruktur

Alle drei Gesellschaften der Domicil Gruppe – die Domicil Bern AG, der Verein Domicil und die Altersheim Wildermettpark AG – werden oder bleiben steuerbefreit. Möglich ist dies, weil sich das Aktionariat aus öffentlich-rechtlichen und gemeinnützigen Organisationen zusammensetzt, die ebenfalls steuerbefreit sind (siehe Grafik). Diese Organisation ermöglicht der Domicil Gruppe, weiter zu wachsen und gleichzeitig gut führbar zu bleiben. (Br)

### Beteiligungsstruktur Domicil Gruppe nach Umsetzung des Projekts «Schlanke Strukturen»

Stand 1. Januar 2013



# Gemeinsame Leitplanken

Obwohl sich die 19 Häuser von Domicil in ihrer Grösse und ihrem Angebot stark unterscheiden, vereint sie die gemeinsame Kultur. Sie erleichtert es Domicil, sich weiterzuentwickeln und zu wachsen – beispielsweise wenn neue Alterszentren hinzukommen.

Die Häuser von Domicil sind eng vernetzt und unterstützen sich gegenseitig. Über alle Hierarchien und Standorte hinweg pflegen die Mitarbeitenden einen regen Erfahrungs- und Wissensaustausch. Die gemeinsame Basis dafür bilden die Werte. Sie dienen Führungskräften und Mitarbeitenden aller Domicil Alterszentren als Leitplanken für die tägliche Arbeit, lassen aber dennoch genügend Freiraum.

## Positive Grundstimmung

Diese stark ausgeprägte Firmenkultur trägt dazu bei, dass Domicil die Herausforderungen meistern kann, die sich für jedes wachsende Unternehmen ergeben. Gerade bei Übernahmen besteht die Gefahr, dass die beiden Kulturen und Werthaltungen nicht wie Zahnräder ineinandergreifen. Im schlechtesten Fall leiden die Motivation und die Produktivität der Mitarbeitenden. Wie sich dies vermeiden lässt, zeigt die Übernahme des Demenzzentrums Oberried durch Domicil.

Weil das Haus schon seit mehreren Jahren eng mit Domicil zusammengearbeitet hatte, bestand auf Führungsebene viel gegenseitiges Vertrauen. Die Geschäftsleitung signalisierte den Mitarbeitenden gegenüber, dass Domicil ein idealer Partner sei. Diese positive Einstellung übertrug sich auf die Angestellten. Da es im Demenzzentrum Oberried keine Personalvertretung gab, informierte die Direktion von Domicil die Angestellten an Veranstaltungen vor Ort über das Zusammengehen. Es ging ihr darum, möglichst frühzeitig Fragen zu beantworten, Präsenz zu zeigen und Domicil ein Gesicht zu geben.

## Wertschätzung zeigen

Zusätzlich zu den Mitarbeitenden informierte Domicil auch die Bewohnerinnen und Bewohner des Demenzzentrums Oberried und insbesondere ihre Angehörigen. Zum Übergang am 1. Juli 2012 veranstaltete die Direktion im «neusten» Haus von Domicil eine Feier und überreichte sogar Geschenke. Diese Wertschätzung kam bei den Angestellten gut an.

Bei ihnen dominierte die Freude, anstelle eines Alleingangs einem bekannten und auch finanziell soliden Unternehmen mit sehr ähnlicher Unternehmenskultur und nahezu gleichen Werten anzugehören. Die Identifikation mit Domicil trug wesentlich dazu bei, die nach Zusammenschlüssen üblichen Startschwierigkeiten bei Abläufen und operativen Fragen zu meistern. Das Beispiel beweist, dass Kultur, Zugehörigkeit und Werte ausschlaggebende Erfolgsfaktoren für eine gelungene Übernahme sind. (Ho)



## Fit fürs weitere Wachstum

Zufriedenes und motiviertes Personal ist für Domicil das wertvollste Kapital. Deshalb lautet eines der wichtigsten Unternehmensziele, die bestehenden Mitarbeitenden zu halten und weitere Fachkräfte zu gewinnen – unter anderem durch eine neue Personalstrategie.

Dank eines professionellen Personalmanagements bleibt Domicil als Arbeitgeberin attraktiv – eine zwingende Voraussetzung für weiteres Wachstum. Daher haben die Direktion und alle Geschäftsleitenden 2012 gemeinsam die Fokusthemen der neuen Personalstrategie für die kommenden drei Jahre festgelegt und priorisiert. Schwerpunkte bilden die zielgruppenspezifische Personalrekrutierung und das Personalmarketing, die strategische Personalentwicklung sowie die Entwicklung der Führungskräfte.

Mit zusätzlichen Massnahmen will sich Domicil im Personalbereich für die künftigen Herausforderungen fit trimmen. Drei Beispiele: Erstens trägt das Skillmix/Grademix-Projekt dazu bei, dass nicht mehr alle Mitarbeitenden alle Arbeiten verrichten, sondern gemäss ihren fachlichen Kompetenzen eingesetzt sind. Das gleiche Ziele – eine höhere Qualität und eine

Stärkung des Pflegeprozesses – verfolgt Domicil zweitens mit neuen Berufsbildern wie der Fachangestellten Gesundheit. Drittens bietet Domicil mit Kompass D ein spezielles Ausbildungsprogramm für den Umgang mit Menschen an, die an einer Demenz erkrankt sind.

### Hohe Zufriedenheit

Eine wichtige Grundlage für die neue Personalstrategie lieferten die Resultate der Mitarbeitendenbefragung, die Domicil im Frühling 2012 durchführte. Als besonders wertvoll erwies sich der Vergleich mit 65 anderen Institutionen der Branche, welche in den letzten Jahren die gleiche Umfrage gestartet hatten. Erfreulicherweise liegt die Gesamtzufriedenheit der Domicil-Mitarbeitenden mit 88 Prozent deutlich über dem Branchendurchschnitt.

Besonders gut bewerteten die Angestellten unter anderem die Entwicklungsmöglichkeiten, den Umgang mit Konflikten, die offene Fehlerkommunikation und generell die Kommunikation. Handlungsbedarf sehen sie etwa bei der knapp bemessenen Zeit für ihre Arbeiten und beim gegenseitigen Aushelfen bei personellen Engpässen. In den einzelnen Häusern fielen die Resultate sehr unterschiedlich aus. Deshalb werden Verbesserungsmassnahmen dezentral erarbeitet und zur Qualitätssicherung dem zuständigen Direktionsmitglied gemeldet.

### Feedback erwünscht

Damit die Angestellten die Veränderungen bei Domicil aktiv mitgestalten, ist eine Feedbackkultur unerlässlich. Dazu hat das Unternehmen neben der Mitarbeitendenbefragung weitere Instrumente eingeführt, so z.B. ein 360- resp. 180-Grad-Feedback für Kadermitarbeitende über ihren Führungsstil. Wertvolle Rückmeldungen liefert zudem der Austrittsfragebogen. Sie fliessen in die Entwicklung der neuen Personalstrategie ein. (Ho)





## Gegenpol zu den Marktkräften

Das kontinuierliche Wachstum von Domicil stellt hohe Anforderungen an die Mitarbeitenden und besonders an die Führungskräfte. Das Ethik-Forum sorgt dafür, dass Fragen zur Firmenkultur und zum Umgang mit anderen Menschen dennoch den nötigen Stellenwert erhalten.

Wenn ein Unternehmen wächst, seine Prozesse definiert und seine Effizienz steigert, handelt es im Sinne der Nachhaltigkeit und sichert seinen Erfolg. Solche Massnahmen verlangen die Regeln des Marktes. Gleichzeitig erhöht sich damit der Druck auf die Mitarbeitenden. Das Wachstum ihres Arbeitgebers kann für sie zur Herausforderung oder sogar zur persönlichen Belastung werden. Umso wichtiger ist es, dass Unternehmen ethische Grundsätze definieren und danach handeln.

Bei Domicil sind alle Mitarbeitenden, aber besonders die Führungskräfte immer wieder mit Situationen konfrontiert, bei denen es um einen verantwortungsvollen Umgang mit Menschen geht. Für ihr Team wollen sie angenehme Arbeitsbedingungen schaffen, haben aber auch unternehmerischen Ansprüchen gerecht zu werden. Sie müssen die richtige Balance zwischen Effizienz sowie einer steigenden Arbeitskadenz einerseits und dem Gesundheitsschutz sowie einer erträglichen Arbeitsbelastung andererseits finden. Im Alltag gilt es für sie oft zu hinterfragen, welche

Zusatzaufgaben sie dem Team mit gutem Gewissen übertragen können – auch im Interesse einer optimalen Betreuung der älteren Menschen in den Häusern von Domicil. Zudem sind die Führungskräfte die erste Anlaufstelle, wenn bei den Mitarbeitenden Unsicherheiten in ethischen Fragen auftauchen.

### Reflexion für schwierige Entscheide

Mit dem Ethik-Forum und den Ethikkomitees verfügt Domicil über gut etablierte Instrumente, um für solche Fragestellungen den nötigen Raum zu schaffen. Die Gesprächsgruppen – moderiert durch eine externe Fachperson – unterstützen und stärken Mitarbeitende aus allen Disziplinen bei schwierigen Situationen und Entscheidungen. Diese Reflexion leistet nicht nur in der Arbeit mit den älteren Menschen eine wertvolle Hilfe, sondern genauso bei Führungsaufgaben.

Das Ethik-Forum thematisiert auch die Grundhaltung, mit der die Angestellten von Domicil anderen Menschen begegnen sollen – seien es Kundinnen und Kunden, Angehörige, Geschäftspartner oder Mitarbeitende. Die Basis für diese kulturellen Diskussionen bilden die fünf Werte von Domicil: Achtsamkeit, Ehrlichkeit, Verlässlichkeit, Wertschätzung und heitere Gelassenheit. (BI)

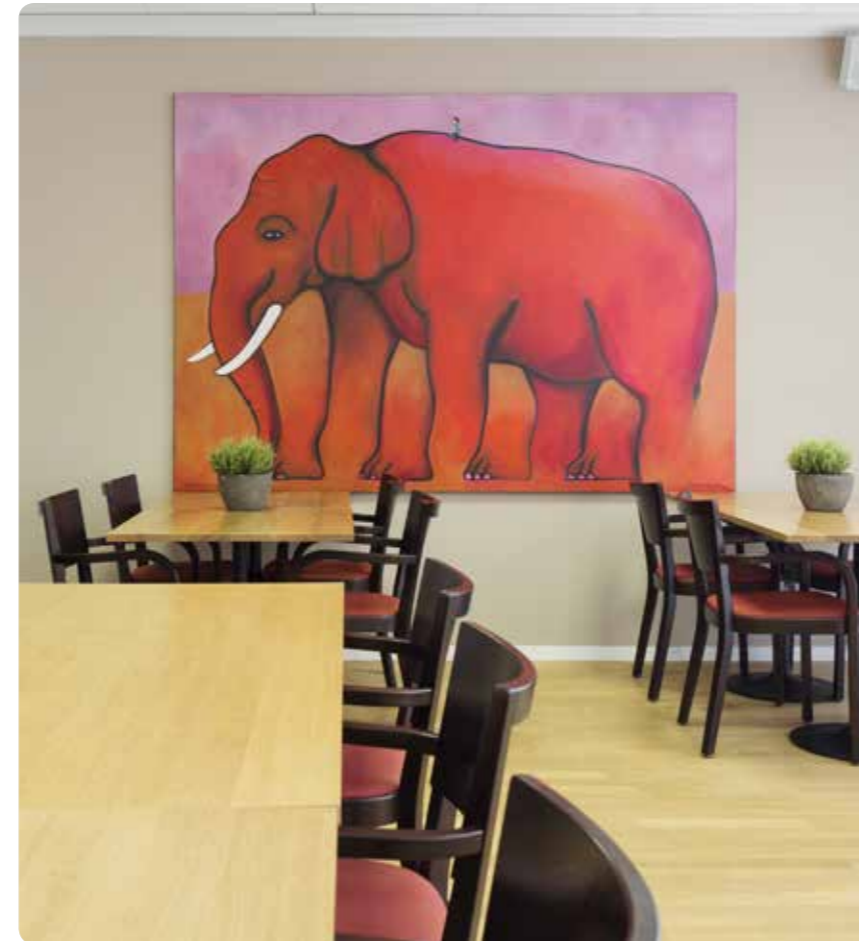


# Ein Elefant sorgt für gute Laune

Im Domicil Ahornweg hängt seit Kurzem ein Kunstwerk der besonderen Art: Das Bild des roten Elefanten mit den speziellen Beinen fasziniert und erfreut nicht nur die Bewohnerinnen und Bewohner, sondern auch viele Gäste. Möglich wurde der Kauf dank Spenden.

Die rote Farbe des übergrossen Bildes bringt frischen Wind ins Domicil Ahornweg. Zunächst hing es dort als Leihgabe und sorgte sofort für viel Gesprächsstoff. Das riesige Interesse motivierte Geschäftsleiterin Béatrice Hueber dazu, das Bild zu kaufen. Der Berner Künstler Timmermahn – eine der schillerndsten Figuren in der gegenwärtigen Kunstszene – zeigte sich beim Preis grosszügig. Finanzieren liess sich der Kauf durch Spenden.

Rund um das Bild des roten Elefanten organisierte das Domicil Ahornweg sogar einige Anlässe. Zum Beispiel wurde die Quartierbevölkerung zu einem «Elefantenapéro» eingeladen. Verschiedene Leute, die sich für die Kunst von Timmermahn interessieren, haben seit der Anschaffung das Alterszentrum besucht und sind mit den Bewohnerinnen und Bewohnern ins Gespräch gekommen.



## Verdankungen

Im Namen unserer Kundinnen und Kunden danken wir all denen ganz herzlich, die Domicil mit ihrem Beitrag im letzten Jahr unterstützt haben. Jeder Beitrag ist sehr willkommen und trägt dazu bei, unseren Bewohnerinnen und Bewohnern den Alltag zu verschönern. Aus Platzgründen können nachfolgend nur Beträge über 1000 Franken namentlich erwähnt werden.

In Dankbarkeit gedenken wir auch der Verstorbenen, die uns in ihrem Testament berücksichtigt haben.

Ein ganz spezieller Dank gilt auch allen freiwilligen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern für ihre wertvolle Arbeit in unseren Häusern.

Spenden			
Spender/innen	Zweck/Mittelverwendung	Berücksichtigte Institution	Betrag
Alpiq AG	Bewohnerfonds	Domicil	6 000.00
Baumann Otto sel.	Spende für Gartenbepflanzung	Domicil Schwabgut	1 816.00
Brun Elisabeth	Personalfonds	Domicil Wyler	1 200.00
Bümpliz-Apotheke	Personalfonds	Domicil Baumgarten	1 000.00
Frieda Küng Kaiser-Stiftung	Bewohnerfonds	Domicil Ahornweg	2 000.00
Freiwillige Helfer/innen Oberried	Spende für Gartenmöblierung	Domicil Oberried	8 000.00
Heidy und Heinrich Bebié-von Gunten-Stiftung	Bewohnerfonds	Domicil Ahornweg	3 000.00
Jenni Kai und Urs	Personalfonds	Domicil Wyler	1 000.00
Kirchgemeinde Ferenbalm	Bewohnerfonds	Domicil Oberried	1 190.00
Marti Marlen und Arno	Bewohnerfonds	Domicil Egelmoos	1 000.00
Marti Marlen und Arno	Personalfonds	Domicil Egelmoos	1 000.00
Nelly Bürgisser und Hedwig Steinmann-Stiftung	Bewohnerfonds	Domicil Ahornweg	5 000.00
Schorer Pia, Bern	Bewohnerfonds	Domicil Ahornweg	2 000.00
Stiftung Schweizerisches Lehrerinnenheim	Bewohnerfonds	Domicil Wildermettpark	5 000.00
Tötschkes Elisabeth und Glaus-Riesen Helen	Personalfonds	Domicil Wyler	1 000.00
Verein für das Alter	Spende für zwei Bilder	Domicil Bethlehemacker	2 500.00
Verein für die Betreuung Betagter, Bümpliz	Spende für Herbstmarkt	Domicil Schwabgut	2 000.00
Weber Jürgen	Bewohnerfonds	Domicil Nydegg	1 000.00

Erbschaften			
Im Gedenken an	Zweck/Mittelverwendung	Berücksichtigte Institution	Betrag
Probst Fritz	Personalfonds	Domicil Oberried	1 140.00
Soder Emma	Bewohnerfonds	Domicil	6 669.75
Wenzler Margaritha Theresa	Personalfonds	Domicil Spitalackerpark	30 000.00

# Domicil Standorte

## Bern



**Domicil Ahornweg mit Wohngemeinschaft Mon Repos**  
Béatrice Hueber, Geschäftsleiterin  
Ahornweg 6, 3012 Bern  
Tel. 031 300 39 39, Fax 031 300 39 31  
ahornweg@domicilbern.ch  
www.ahornweg.domicilbern.ch



**Domicil Alexandra**  
Stephan Allenbach, Geschäftsleiter  
Alexandraweg 22, 3006 Bern  
Tel. 031 350 81 11, Fax 031 350 81 71  
alexandra@domicilbern.ch  
www.alexandra.domicilbern.ch  
**Bis 2014 im Domicil Galactina Park, Belp**



**Domicil Baumgarten**  
Kurt Wegmüller, Geschäftsleiter  
Bümplizstrasse 159, 3018 Bern  
Tel. 031 997 67 67, Fax 031 997 67 68  
baumgarten@domicilbern.ch  
www.baumgarten.domicilbern.ch



**Domicil Egelmoos**  
Beatrice Segessenmann, Geschäftsleiterin  
Bürglenstrasse 2, 3006 Bern  
Tel. 031 352 30 00, Fax 031 352 60 71  
egelmoos@domicilbern.ch  
www.egelmoos.domicilbern.ch



**Domicil Hausmatte**  
Christina Gerwer, Geschäftsleiterin  
Dorfstrasse 1, 3032 Hinterkappelen  
Tel. 031 560 17 00, Fax 031 560 17 01  
hausmatte@domicilbern.ch  
www.hausmatte.domicilbern.ch



**Domicil Lentulus**  
Eva Müller-Schütz, Geschäftsleiterin  
Monreposweg 27, 3008 Bern  
Tel. 031 560 68 48, Fax 031 560 68 49  
lentulus@domicilbern.ch  
www.lentulus.domicilbern.ch



**Domicil Mon Bijou**  
Sylvia Den-Zumbach, Geschäftsleiterin  
Mattenhofstrasse 4, 3007 Bern  
Tel. 031 384 30 30, Fax 031 384 30 20  
monbijou@domicilbern.ch  
www.monbijou.domicilbern.ch



**Domicil Nydegg**  
Corinne Sauser, Geschäftsleiterin  
Nydeggstalden 9, 3011 Bern  
Tel. 031 311 63 83, Fax 031 311 63 17  
nydegg@domicilbern.ch  
www.nydegg.domicilbern.ch



**Domicil Schöneegg**  
Brigitta Gasche, Geschäftsleiterin  
Seftigenstrasse 111, 3007 Bern  
Tel. 031 370 95 00, Fax 031 370 95 09  
schoenegg@domicilbern.ch  
www.schoenegg.domicilbern.ch



**Domicil Schwabgut**  
Philipp Kämpfer, Geschäftsleiter  
Normannenstrasse 1, 3018 Bern  
Tel. 031 997 77 77, Fax 031 997 77 78  
schwabgut@domicilbern.ch  
www.schwabgut.domicilbern.ch

## Bern



**Domicil Spitalackerpark**  
Claude Augsburg, Geschäftsleiter  
Beundenfeldstrasse 26, 3013 Bern  
Tel. 031 560 13 00, Fax 031 560 13 09  
spitalackerpark@domicilbern.ch  
www.spitalackerpark.domicilbern.ch

**Domicil Steigerhubel**  
Sari Wettstein, Geschäftsleiterin  
Steigerhubelstrasse 71, 3008 Bern  
Tel. 031 380 16 16, Fax 031 380 16 00  
steigerhubel@domicilbern.ch  
www.steigerhubel.domicilbern.ch

**Domicil Wyler**  
Peter Keusen, Geschäftsleiter  
Wylerringstrasse 58, 3014 Bern  
Tel. 031 337 44 44, Fax 031 337 44 55  
wyler@domicilbern.ch  
www.wyler.domicilbern.ch

## Belp



**Domicil Galactina Park**  
Stephan Allenbach, Geschäftsleiter  
Eichenweg 17, 3123 Belp  
Tel. 031 350 81 11, Fax 031 350 81 71  
galactinapark@domicilbern.ch  
www.galactinapark.domicilbern.ch

## Thun



**Domicil Selve Park**  
Alexander Fiechter, Geschäftsleiter  
Scheibenstrasse 33, 3600 Thun  
Tel. 033 224 06 00, Fax 033 224 06 01  
selvepark@domicilbern.ch  
www.selvepark.domicilbern.ch

## Kompetenzzentren Demenz



**Domicil Kompetenzzentrum Demenz Bethlehemacker**  
Edgar Studer, Geschäftsleiter  
Kornweg 17, 3027 Bern  
Tel. 031 997 47 47, Fax 031 997 47 48  
bethlehemacker@domicilbern.ch  
www.bethlehemacker.domicilbern.ch



**Domicil Kompetenzzentrum Demenz Elfenau**  
Marie-Jeanne Keller, Geschäftsleiterin  
Brunnadernrain 8, 3006 Bern  
Tel. 031 350 52 39, Fax 031 351 72 01  
elfenau@domicilbern.ch  
www.elfenau.domicilbern.ch



**Domicil Kompetenzzentrum Demenz Oberried**  
Rosmarie Habegger, Geschäftsleiterin  
Seftigenstrasse 116, 3123 Belp  
Tel. 031 818 40 20, Fax 031 818 40 29  
oberried@domicilbern.ch  
www.oberried.domicilbern.ch



**Domicil Kompetenzzentrum Demenz Wildermettpark**  
Brigitt Raemy, Geschäftsleiterin  
Wildermettweg 46, 3006 Bern  
Tel. 031 350 84 11, Fax 031 350 84 01  
wildermettpark@domicilbern.ch  
www.wildermettpark.domicilbern.ch



**Domicil Bern AG / Verein Domicil**

Engenhaldenstrasse 20

Postfach 7818

3001 Bern

Tel. 031 307 20 20

Fax 031 307 20 21

[info@domicilbern.ch](mailto:info@domicilbern.ch)

[www.domicilbern.ch](http://www.domicilbern.ch)

