



Inhaltsverzeichnis



Frienisberg auf einen Blick	1
Vorwort des Verwaltungsratspräsidenten	2
Führung	3
Entwicklung und Tendenzen	
· Lebenspflege	5
· Beschäftigung	6
· Soziokultur, Hauswirtschaft	7
· Personal/Administration	9
· Wer sich bewegt, lebt!	12
· Infrastruktur	14
· Landwirtschaft	16
Würdigung der Verstorbenen	17
Zahlen und Statistiken	
· Bilanz	18
· Betriebsrechnung	19
· Verteilung Jahresergebnis	21
· Fonds Bewohner	21
· Bericht der Revisionsstelle	22
· Statistiken Mitarbeitende	23
· Statistiken Bewohnerinnen und Bewohner	24



Name, Sitz und Zweck

Unter dem Namen «Wohn- und Pflegeheim Frienisberg» (WPF) mit Sitz in Frienisberg, Gemeinde Seedorf, besteht eine Genossenschaft im Sinne von Art. 828 ff. OR (Art. 1 Statuten).

Das Heim dient der Aufnahme von Personen, die nicht in der Lage sind oder es nicht mehr wünschen, ihr Leben selbständig zu führen. Besondere Berücksichtigung finden betagte, pflegebedürftige, geistig und/oder körperlich behinderte Menschen (Art. 2 Statuten).

Behörden

Delegiertenversammlung

Präsident: Herr Markus Steiner, Kaufmann HKG, Bernstrasse 51, 3312 Fraubrunnen
Vizepräsident: Herr Dr. Franz Haldimann, Grossrat, Hasleweg 2, 3400 Burgdorf
Delegierte aus 55 Genossenschaftsgemeinden der ehemaligen Ämter Burgdorf, Fraubrunnen und Trachselwald

Verwaltungsrat

Präsident: Herr Markus Steiner, Kaufmann HKG, Bernstrasse 51, 3312 Fraubrunnen
Vizepräsident: Herr Dr. Franz Haldimann, Grossrat, Hasleweg 2, 3400 Burgdorf
Mitglieder: Herr Andreas Kämpfer, dipl. Landwirt, Moosbrunnenstrasse 17, 3428 Wiler b. U.
Herr Fritz Röthlisberger, Landwirt, Schwende 3, 4952 Eriswil
Herr Andreas Schüpbach, dipl. Landwirt, Nyffenegg, 4950 Huttwil
Herr Christoph Bürgi, Fürsprecher und Notar, Schmiedengasse 27, 3402 Burgdorf
Frau Rosmarie Habegger, Geschäftsleiterin, Narzissenweg 7, 3315 Bätterkinden

Heimleitung

Gesamtleitung: Herr Paul Hirsiger, Direktor
Lebenspflege: Herr Hans-Jörg Surber, Bereichsleiter, Stv. Direktor
Zentrale Dienste, QM: Frau Myrtha Schwarzenbach, Leiterin
Hauswirtschaft: Frau Esther Bachmann, Bereichsleiterin
Personal/Administration: Frau Ruth Keller, Bereichsleiterin
Finanzen/Informatik: Herr Ulrich Seiler, Bereichsleiter
Infrastruktur: Herr Max Bill, Bereichsleiter
Landwirtschaft: Herr Andreas Burren, Bereichsleiter

Externe Fachstellen

Heimärzte: Herr Dr. Thomas Ritschard, Chefarzt, Spital, 3270 Aarberg
Herr Dr. Rolf Skjelsvik, Leitender Arzt, Spital, 3270 Aarberg
Herr Dr. Andreas Schmid, Arzt für Allg. Medizin FMH, Brügi 12b, 3035 Frieswil
Herr Dr. Rudolf Haldimann, Augenarzt FMH, Kramgasse 16, 3011 Bern
Psychiatrische Versorgung: Klinik Südhang, Dr. Matthias Walter und Dr. Roger Ziegler
Pharm. Leitung Apotheke: toppharm Apotheke Aarberg, Frau Dr. pharm. Barbara Lanker Klossner
Seelsorger: Frau Verena Schlatter, evang.-ref. Pfarramt Seedorf-Ost, 3267 Seedorf
Vikar Simon Lippuner, kath. Pfarramt, Oberfeldweg 26, 3250 Lyss

Vorwort des Verwaltungsratspräsidenten



Zeit? Zeit bedeutet – nebst anderem – Raum, sich dem ständigen Wandel anzupassen. Zielgerichtet und wohlüberlegt. Zeitfenster gehen auf – und sie gehen zu. Es gilt deshalb, die Zeit in der Zeit zu nutzen. Der Grundsatz gilt generell, sei es in Bezug auf Geschichte, Gesellschaft und Politik. Innerhalb von Zeitfenstern zu handeln heisst aber noch lange nicht, dass getroffene Massnahmen a priori auf Dauer von Erfolg gekrönt sind. Darum kommt – vor allem bei grösseren (kostspieligen) Projekten – der Abklärung und Vorbereitung grösste Bedeutung zu. Es ist zentral, stets von Anbeginn weg zu prüfen und zu ermessen, in welche Richtung die Reise gehen könnte.

Innerhalb von Zeitfenstern zu handeln, dieser Herausforderung sah sich das WPH Friesenberg immer wieder ausgesetzt. Schon allein die Tatsache, dass die Institution mit dem vorliegenden Jahresbericht über das 116. Geschäftsjahr berichtet, dokumentiert, dass ganz vieles in den vergangenen Jahrzehnten richtig gemacht, die Zeit also gut genutzt worden ist.

Nicht alles und jedes jedoch ist selbstverantwortet! Die gegenwärtige Alterspolitik sorgt für die Weiterführung des Wandels mit hoher Kadenz. Noch vor kurzer Zeit half die öffentliche Hand mit direkten Baubeiträgen, wenn es darum ging, nötige Infrastrukturen zu realisieren. Ab 2011 wurde das grundsätzlich bewährte System von einem variabel anwendbaren Infrastrukturbeitrag pro Pflgetag (CHF 34.55) abgelöst, einschlägige Institutionen wurden in die beschränkte Selbstwirtschaftlichkeit entlassen.

Bereits im Berichtsjahr – also bloss ein Jahr nach dem Systemwechsel – wurde der Infrastrukturbeitrag pro Pflgetag auf CHF 34.30 und im laufenden Jahr auf CHF 32.75 gesenkt. Innerhalb von nur zwei Jahren sieht sich das WPH Friesenberg – bei rund 90000 Pflgetagen – mit einer Minderzuwendung von rund CHF 162000 konfrontiert. Zu Ende gedacht: Schrauben können auch überdreht werden! Andererseits sieht sich die Nachfrage nach Pflegeplätzen einem wachsenden Bettenangebot gegenüber, ohne dass eine planende Hand zu erkennen wäre. Resultat: Der Kampf um «gute Kunden» ist unerbittlich lanciert, gefördert durch weiter steigende Ansprüche an Infrastruktur und Betreuung (die schon heute einen hohen Stand aufweisen). Es sei die Frage gestattet: Wohin soll die Reise noch gehen? Es steigt die Versuchung, leeren Betten mit Bewohnerinnen und Bewohnern zu begegnen, denen aus Sicht ihres Gesundheitszustandes Pflege angediehen werden sollte, für die das ausgebildete Personal fehlt.

Der Verwaltungsrat hat vor diesem Hintergrund – aufgrund der erarbeiteten Strategie «Friesenberg – unser Dorf, unser DaHeim» – über wichtige bauliche Wege entschieden. Er geht einen Weg, der auch für viele Mitarbeitende nah an der ursprünglichen Berufsmotivation für einen Betreuungs- und Pflegebedarf liegt: Realisierung des Grossprojektes Um- und Ausbau Bereich Alter, welches demnächst mit der Ausschreibung eines entsprechenden Projektwettbewerbes gestartet wird.

All das im Wissen, dass eine gut fundierte Aufbauorganisation nur mit Mitarbeitenden funktioniert, die Motivation aus Berufung und Ausbildung schöpfen. Verwaltungsrat, Direktion und Heimleitung haben deshalb allen Grund, all denjenigen für ihre Mitarbeit und Engagement zu danken, die tagtäglich aus Überzeugung für die ihnen anvertrauten Bewohnerinnen und Bewohner da sind. Danke!

Markus Steiner, Präsident des Verwaltungsrates

Jahresbericht 2012

Nachdem im Dezember 2011 der Verwaltungsrat der Strategie 2030 des Wohn- und Pflegeheims Frienisberg (WPF-Strategie 2030) zugestimmt und im Januar 2012 auch die Delegiertenversammlung davon Kenntnis genommen hatte, ging es im Berichtsjahr mit grossen Schritten an die Umsetzung. Bereits bei der Strategieentwicklung wurde ein erster Meilenstein festgelegt, so konnte am 1. März 2012 das Restaurant Hirschen unter WPF-Leitung eröffnet werden. Das Restaurant bildet unser Dorfzentrum, ist Personalrestaurant und bietet den Bewohnerinnen und Bewohnern, deren Angehörigen und Freunden sowie auch externen Gästen die Möglichkeit zur Einkehr, zum Essen oder ganz einfach zum gemütlichen Beisammensein.

Am 7. März 2012, anlässlich eines Workshops im Gwattzentrum am Thunersee, setzte sich die erweiterte Heimleitung intensiv mit den 29 Strategiethemem auseinander mit dem Ziel, diese zu priorisieren und die Kräfte zu konzentrieren. Hohe Priorität hatte das Thema und Motto «Frienisberg, unser Dorf – unser DaHeim». Der Dorfcharakter von Frienisberg als Wohn- und Pflegeheim ist einzigartig und darf, ja muss, als Chance gezielt genutzt und entwickelt werden.

Weitere wichtige Themengebiete sind

- die Lebenspflege mit der Realisierung von Wohn-/Hausgemeinschaften
- der Ausbau der Soziokultur und der Beschäftigung
- der Personaldienst mit personalerhaltenden und personalgewinnenden Massnahmen (vgl. Bericht Personal/Administration)
- die Erneuerung der Infrastruktur im Altersbereich

Hausgemeinschaften

Die Betreuung und Pflege mit dem Ansatz der Wohn-/Hausgemeinschaft erfordert auch seitens der Infrastruktur gezielte bauliche Massnahmen. Diese beinhalten unter anderem einen zentralen Wohn- und Essraum mit angrenzender, offener Küche. Die Planung des Umbaus im Chutzenblick sah genau diese Raumsituation vor. Im Mai 2012 sollte der Umbau angegangen werden. Die Einsprache durch den Denkmalschutz des Kantons Bern verhinderte vorerst dieses Vorhaben. Auch hier wurde das einmalige und kompakte Dorfbild als



Argument aufgeführt. Gespräche mit den Verantwortlichen öffneten im Verlauf des Sommers neue Wege und Möglichkeiten. Die Zeit jedoch drängte, da wir für die grossen Um- und Neubauten – auch auf betrieblicher Ebene – Erfahrungen sammeln wollten. Intern wurde nach anderen Lösungen gesucht und in den Räumlichkeiten der Wohngruppe Zelgli gefunden.

Bauliches

Im Berichtsjahr wurde intensiv am Anforderungsprofil und Raumbedarf für die geplanten Um- und Neubauten im Altersbereich gearbeitet. Dies erfolgte interdisziplinär, da bei den geplanten Bauten alle Bereiche einbezogen werden müssen, vorab die Lebenspflege als Nutzer, die Hauswirtschaft, die Infrastruktur, das Gewerbe, der Personaldienst sowie der Bereich Finanzen/Controlling.

Dabei erhielten wir Unterstützung von Herrn Johannes Flückiger, einem Berater, der viel Erfahrung in Planungs- und Baufragen mitbringt, sowie vom Architekturbüro Tschanz aus Bern, welches bereits im 2011 die bestehende Infrastruktur im WPF beurteilte. Die Grösse des Vorhabens «zwang» uns, das Ganze als Wettbewerb im selektiven Verfahren zu organisieren. Intern waren wir etwas über die weitere Verzögerung frustriert, die ein Wettbewerb mit sich bringt. Inzwischen ist diese Enttäuschung einer positiven Erkenntnis gewichen. Wir haben darin eine Chance erkannt. Die verschiedenen Architekten bringen neue Ideen ein, von denen wir profitieren können.



Am 1. Juli 2012 konnten wir das Infrastrukturteam durch die Anstellung von Herrn Beat Hostettler als zuständigen Bau- und Projektleiter ergänzen. Er nahm die Fäden zur Durchführung des Wettbewerbes erfolgreich in die Hand. Im Weiteren konnten wir mit Herrn Hanspeter Jost einen sehr erfahrenen Jury-Präsidenten gewinnen. Der Verwaltungsrat hat diese Wahl bestätigt.

Zudem wurde die Wettbewerbsjury zusammengesetzt und besteht aus fünf Baufachleuten und vier Personen der Nutzerseite. Nachdem das Wettbewerbsprogramm durch den Schweizerischen Ingenieur- und Architektenverein (SIA) geprüft und als gut befunden wurde, erfolgte die Ausschreibung. 68 Architekturbüros, darunter Büros aus Hamburg, Sevilla und Bozen, stellten ihr Portfolio vor. In einem aufwändigen Selektionsverfahren wurden zwölf Architekturbüros ausgewählt. Am 19. Dezember 2012 konnten diese im WPF begrüsst werden. Sie wurden dokumentiert und konnten auf einem geführten Rundgang erste Eindrücke sammeln. Nun warten wir gespannt auf die Resultate, welche bestimmt unterschiedlich ausfallen. Im April werden die Projektvorschläge abgegeben und juriert. Das Siegerprojekt wird am 6. Mai 2013 durch die Jury gewählt.

Rückbesinnung

Im Berichtsjahr gab es auch Phasen der Rückbesinnung. Die Meldung über den Tod von Peter Gerber, dem ehemaligen Verwalter des Alters- und Pflegeheims Frienisberg (1957–1988) in dritter Generation, berührte uns. Peter Gerber war bei uns bis zuletzt präsent, nahm Einladungen gerne wahr und interessierte sich für die aktuellen Geschäfte im WPF. Im Berichtsjahr verstarben eine Bewohnerin und ein Bewohner, welche 44 und 51 Jahre in Frienisberg gelebt und gearbeitet haben und somit bereits zu Peter Gerbers Zeiten eingetreten sind. Mit dem Tod dieser Menschen kam die Vergangenheit, mit den verschiedenen Geschichten und Episoden, wieder an die Oberfläche. Dies zeigt uns immer wieder, dass wir mit der Vergangenheit, den verschiedenen hellen und auch dunklen Seiten leben müssen. Die Vergangenheit gehört untrennbar zu unserer Institution, auch wenn wir alle noch so bemüht sind, dass uns die Neuausrichtung gelingt.

Dank

Die Arbeit mit und am Menschen ist eine grosse Herausforderung. Sie kann begeistern, zermürben, erschüttern, aber auch Erfüllung bringen. An dieser Stelle danke ich allen herzlich, die diese wertvolle Arbeit leisten, bezahlt oder freiwillig, direkt am Menschen – oder nicht minder wichtig – im Hintergrund. Danken darf ich auch den verschiedenen Spenderinnen und Spendern. Die Spenden erlauben uns, dass auch ausserhalb der regulären Finanzen kleine und grössere Wünsche, zugunsten unserer Bewohnerinnen und Bewohner, in Erfüllung gehen können.

Paul Hirsiger, Direktor



Lebenspflege

2012 war für den Bereich der Lebenspflege ein wichtiges Jahr. In der Reihenfolge der vorgenommenen Veränderungen in der Pflege des alltäglichen Lebens beginne ich chronologisch dort, wo die ersten Ereignisse eintraten.

Psychiatrische Lebenspflege ist spürbar

Mit dem 1. April 2012 ist eine spürbare, tiefgreifende und wesentliche Veränderung eingetreten. Der abgeschlossene Vertrag mit der Klinik Südhang, für die Bewohnerinnen und Bewohner im IV-Bereich, erwies sich im Berichtsjahr als «Seelen-Balsam für die Lebenspflege».

Die Psychiater Dr. Matthias Walter und Dr. Roger Ziegler sind seither je einen Tag pro Woche im Wohn- und Pflegeheim tätig. Sie nahmen sich sofort den «Lebensproblemen» der uns anvertrauten Menschen an, die das Zusammenleben mit psychischen Einschränkungen und Krankheiten mit sich bringt. Die beiden kompetenten Psychiater agierten umsichtig und feinfühlig. Zusammen mit der richtigen Medikation und der psychosozialen Begleitung hat sich dies positiv im Alltagsablauf ausgewirkt. Psychiatrische Notfälle gibt es bei schwierigen Belastungen immer wieder, aber einige weniger. Die Teams werden zudem durch die Psychiater fachlich unterstützt und begleitet. Wir sind froh, diesen Beschluss der psychiatrischen Versorgung umgesetzt zu haben.

medifilm – einmal ein anderer Film mit guten Folgen

Die Heimleitung hat bereits 2011 grünes Licht für das Projekt medifilm erteilt. Diesem Entscheid gingen die neuen gesetzlichen Vorgaben zur Führung einer Heimapotheke voraus, welche das Wohn- und Pflegeheim als erstes Heim im Kanton umgesetzt hat. Unter der Leitung von Frau Dr. pharm. Barbara Lanker, Mitarbeiterin der toppharm Apotheke Aarberg, wurde uns im Dezember 2012 die Bewilligung



zur Führung einer Heimapotheke erteilt. Frau Dr. Lanker hat sich bereits tatkräftig und mit viel Elan engagiert und das Projekt medifilm bei der Umsetzung aktiv unterstützt. Ein Projekt, welches auch die Sicherheit der Medikamentenabgabe weiter verbessert.

Was genau ist medifilm? Medikamente wie Tabletten, Kapseln, Dragées etc. werden entsprechend der ärztlichen Verordnung und nach Einnahmezeit von einem Roboter gerichtet und in Blister abgepackt. Diese werden zwei Mal wöchentlich angeliefert. Tropfen und andere flüssige Medikamente werden weiterhin vor Ort gerichtet. Werden Medikamente neu verordnet, dauert es maximal 72 Stunden bis auf die Veränderung reagiert werden kann. Mit diesem System sind grosse Zeitersparnisse, bei den hochqualifizierten Mitarbeitenden zu verzeichnen. Diese wertvolle Zeit kommt somit den Bewohnerinnen und Bewohnern zugute. Die bisherigen Erfahrungen sind durchwegs sehr positiv.

Wohngemeinschaft – ein erstes Pilotprojekt im Zelgli

Fast buchstäblich als Weihnachtsgeschenk konnte die neue Wohnküche im Zelgli eingeweiht werden. Mit dem Adventsapéro für Bewohnerinnen und Bewohner sowie deren Angehörige konnte die wunderschöne, in der Mitte des Hauses platzierte, hell gestaltete Küche besichtigt werden. «Ah» und «oh» und sonstige Ausdrücke des Wohlgefallens bestätigten den gelungenen und von vielen Mitarbeitenden mitgetragenen Umbau.





Auch wenn es für viele Bewohnerinnen und Bewohner noch gewöhnungsbedürftig ist, so sei hier stellvertretend für viele andere die Aussage «jetzt wird in der schönen Küche wirklich gut und frisch gekocht» selbstredend. Niemand muss, aber jeder darf sich beteiligen. Bereits sind Ämtli und Aufgaben auf einige Bewohnerinnen und Bewohner verteilt. So fühlen sie sich nützlich und können zum gemeinsamen Leben etwas beitragen. Das ist Lebenspflege pur. Ein Dank geht an alle, die dabei mitgeholfen und mitgetragen haben. Wenn die Planung und Umsetzung so toll vonstatten geht wie im Zelgli, dürfte der Neueröffnung der zweiten Wohngruppe, nach dem Haus-/Wohnmodell im Chutzenblick, nichts im Wege stehen. Wir freuen uns bereits heute, dass im Frühjahr die neue Wohngruppe eröffnet werden kann.

*Hans-Jörg Surber, Bereichsleiter Lebenspflege,
Stv. Direktor*

Beschäftigung

Zu einem guten Lebens- und Selbstwertgefühl gehört eine sinnvolle Beschäftigung. Aktiv einen Beitrag für die Gesellschaft zu leisten erfüllt uns mit Befriedigung. Das trifft auch für unsere Bewohnerinnen und Bewohner zu. Dank der stattlichen Betriebsgrösse gibt es in unserem Dorf eine Vielzahl solcher Beschäftigungsplätze. Stellvertretend seien einige erwähnt: Abwaschküche, Gärtnerei, Landwirtschaft, Lingerie, Postverteilung, Wartung der Hilfsmittel. Auch in den Wohngruppen arbeiten Bewohnerinnen und Bewohner mit und erledigen ihre «Ämtli» sorgfältig und gewissenhaft.

Vielleicht haben Sie schon einmal ein Produkt aus einem der Beschäftigungsateliers erstanden, dann können Sie sich wahrscheinlich vorstellen, dass Kreativität, Geduld und auch motivierendes Zureden gefragt sind bis ein Produkt verkaufsbereit ist. Die Ateliersleitungen suchen unermüdlich, entsprechend den Begabungen und Vorlieben der Bewohnerinnen und Bewohner, nach sinnvollen Tätigkeiten. Die grosse Bandbreite der Fähigkeiten der einzelnen Bewohnerinnen und Bewohner zu berücksichtigen ist eine besondere Herausforderung. Einige standen früher im Arbeitsprozess, haben einen Beruf erlernt, andere wiederum sind kognitiv eingeschränkt.

Die Beschäftigungsateliers haben ihre Produkte am Basar und Weihnachtsmärkt im WPH Frienisberg, aber auch am Tannenhofmärkt in Gampelen sowie im Pflegeheim Lengnau-Pieterlen verkauft. Sie können jederzeit übers Jahr direkt im Kafi24 gekauft werden.

Soziokultur

Im 2011 wurde das Soziokulturkonzept durch den Bereichsleiter Lebenspflege, Herrn Hans-Jörg Surber, erarbeitet. Im Berichtsjahr ging es nun an die Umsetzung. Ein Schwerpunkt des Konzepts Soziokultur liegt darin, Aktualitäten aus dem Umfeld oder Ideen von Bewohnerinnen und Bewohnern aufzunehmen und mit der Unterstützung des Soziokultur-Teams umzusetzen. Ein Beispiel dafür war das Tulpenrally, ein Oldtimer-Autorennen, das am Genfersee startet und bis nach Holland führt. Als bekannt wurde, dass die Rennstrecke über den Friesenberg führen wird, hat die Soziokultur kurzerhand, mit Hilfe der Landwirtschaft, eine Tribüne aus Strohbällen entlang der Strecke aufgebaut. Mehr als 35 Bewohnerinnen und Bewohner haben den Autorennpiloten in ihren Boliden zugejubelt und sie angefeuert – sehr zum Spass der Fahrer.

Ein weiteres Beispiel war das «Ei, Ei, Ei-Fest». Im Garten des Birkenhauses wurden im letzten Frühsommer Hühner angesiedelt. Dies wollte das Team mit den Bewohnerinnen und Bewohnern in ihrer Wohngruppe feiern. Die Wetterprognosen für den vorgesehenen Festtermin verhiessen jedoch nichts Gutes – kalt und nass! Spontan wurde das Fest mit der Unterstützung der Soziokultur in den grossen Saal verlegt. Alle interessierten Bewohnerinnen und Bewohner konnten somit am Fest teilnehmen. Auch dies ein gelungener Anlass und ganz im Sinne der Soziokultur.

Sehr viele neue Anlässe konnten durchgeführt werden und die traditionellen wie der Basar, die Sichlete oder auch die Weihnachtsfeierlichkeiten wurden beibehalten. Die Anlässe werden fortlaufend evaluiert und die gemachten Erfahrungen fliessen in die laufenden Angebote ein.

Myrtha Schwarzenbach, Leiterin Zentrale Dienste



Hauswirtschaft

Gastronomie: Restaurant Hirschen – 10 Monate nach der Eröffnung

Die ersten zehn Monate im Betriebsgeschehen des Restaurants Hirschen sind geprägt von Aufbauarbeiten. So wurde dieser Gastronomiebetrieb in unser lebhaftes Wohn- und Pflegeheim integriert, mit vielen Gästen aus nah und fern.

Das Restaurant Hirschen ist täglich geöffnet. Die Tagesmenüs oder einzelne Komponenten davon werden aus der zentralen Küche und der Metzgerei des Heims bezogen und durch die Köche in der Hirschen-Küche sachkundig verfeinert und ergänzt. Aus der hauseigenen Bäckerei werden die Brote, Backwaren und Kuchen täglich frisch angeliefert. Die originellen Tischdekorationen gestalten die Bewohnerinnen und Bewohner unter der Leitung des Blumenateliers. Der Betrieb hat sich in den ersten zehn Monaten in unserer Institution etabliert und ist zu einem Treffpunkt geworden für die Mitarbeitenden, Bewohnerinnen und Bewohner und deren Angehörige sowie die vielen freiwilligen Helferinnen und Helfer.





Das Kafi24

Seit der Eröffnung des Restaurants Hirschen haben wir die Öffnungszeiten und den Namen angepasst. Neu heisst die ehemalige Cafeteria «Kafi24» und ist rund um die Uhr offen. Bedient wird in diesem Lokal täglich durchgehend von 13.00–17.00 Uhr. In der übrigen Zeit stehen ein Waren- und ein Kaffeeautomat zur Verfügung. Dank der aufmerksamen Bedienung kommen die Bewohnerinnen und Bewohner nach wie vor sehr gerne ins «Kafi24». Bei einem feinen Stück Kuchen und der wunderschönen Aussicht aufs Seeland und den Jura lässt es sich bestens leben.

Esther Bachmann, Bereichsleiterin Hauswirtschaft

Selbstverständlich haben wir auch auswärtige Gäste bewirtet. Für die Kinder steht ein Spielplatz zur Verfügung, der von der Restaurantterrasse direkt zugänglich ist.

Mit viel Toleranz und Gesprächen hat das ganze Gastronomie-Team mitgeholfen, dass wir auf ein erfreuliches Resultat vorweisen können. Ein grosser Dank geht an alle Mitarbeitenden in der Gastronomie, die sich täglich für das Wohl der Gäste einsetzen und die vielen Veränderungen mitgetragen haben.

Ausblick

Im Februar 2013 hat Lars Bürki die Leitung der Gastronomie übernommen. Er wird mit seinem Team und demjenigen der Soziokultur den Ausbau der Gastronomieleistungen im Heimbetrieb ermöglichen. Es gilt, die vielen Heimanlässe für die Bewohnerinnen und Bewohner mit den übrigen Anlässen im Kloster und im Restaurant Hirschen zu koordinieren.

Das Lädeli

Unser Lädeli erfreute sich grosser Beliebtheit. Für viele Bewohnerinnen und Bewohner ist es ein beliebter Treffpunkt, wo sie sich gegenseitig austauschen können. Sie schätzen es, auch ihr persönliches «Bettmümpfli» selber einzukaufen. Wir bieten im Lädeli Produkte aus der Landwirtschaft, der Bäckerei und der Beschäftigung an. Viele kleine Geschenke verlassen schön eingepackt das Lädeli. Jeden Freitag werden ofenfrisches Brot und Süswaren aus unserer Bäckerei verkauft.

Neue Organisation im Hausdienst – Rotation, ein Erfahrungsbericht

2006 übernahm ich die Leitung des Hausdienstes. Bereits damals hatte ich die Idee, die Mitarbeitenden an verschiedenen Arbeitsplätzen einzusetzen und sie in kleinen Teams «rotieren» zu lassen. Die Idee der Job-Rotation ist nicht neu und wird in vielen anderen Betrieben angewendet.

Im Jahr 2012 nahm ich an der Führungsausbildung der Diacova teil. Ein Bestandteil der Ausbildung war das persönliche Coaching. Ich wurde von Herrn Tschanz begleitet, dem Geschäftsführer von Diacova. Für die Ausbildungs-evaluation wurden die Mitarbeitenden zur Organisation, zum Team und zur Führung befragt. Aus dieser Umfrage ging hervor, dass die Mitarbeitenden ihren Arbeitsort gut bis sehr gut kannten und sie sich für ihre Arbeit sehr einsetzten. Lediglich die Stellvertretung untereinander war oft nicht optimal gelöst.

Bereits beim ersten Coaching wurde die Idee der Rotation, das heisst die Mitarbeitenden in den verschiedenen Wohngruppen arbeiten zu lassen, aufgenommen. Damit sollte bei den Mitarbeitenden mehr Toleranz und eine ausgeglichene Reinigungsqualität erreicht werden.



Nachdem die Vorgesetzten ihr Einverständnis erteilten, konnte ich mit der Umsetzung beginnen. Gemeinsam mit Herrn Tschanz wurden die Mitarbeitenden des Hausdienstes über die Job-Rotation informiert und mit der Neuorganisation vertraut gemacht. Für viele war das Projekt unvorstellbar und sehr ungewohnt. Die Idee löste daher etliche Emotionen aus. Die Reaktion der Mitarbeitenden kann in drei Gruppen eingeteilt werden. Die erste fand die Idee gut, die zweite lehnte sie ab und wollte «ihre» gewohnte Wohngruppe nicht verlassen. Die dritte Gruppe war nicht gerade begeistert, hat aber eingewilligt mitzumachen.

Die Rotationsgruppe setzt sich aus drei bis vier Mitarbeitenden zusammen. Am 1. Oktober 2012 startete die erste Gruppe mit der Umsetzung des Projekts. Inzwischen sind die ersten Erfahrungen gemacht und die Rückmeldungen liessen nicht lange auf sich warten.

Inzwischen haben sie festgestellt, dass alle Kolleginnen und Kollegen *arbeiten* müssen, dass es auf den anderen Wohngruppen auch nette Menschen gibt und dass sie andernorts ebenfalls geschätzt werden! Interessanterweise haben auch die Bewohnerinnen und Bewohner auf die Job-Rotation reagiert. Sie haben festgestellt, dass es interessant sein kann, wenn man mit ganz anderen Personen ins Gespräch kommt. Insgesamt wirkt sich – meiner Meinung nach – die Job-Rotation sehr positiv auf den gesamten Heimbetrieb aus, nach dem Motto «Unser Dorf – unser DaHeim!».

Fazit aus meiner Sicht: Auch wenn die neue Organisation «Rotation im Hausdienst» nicht nur gute Seiten hat, so sind doch viele positive Aspekte festzustellen:

- Die Mitarbeitenden sind offener und toleranter für Neues und gegenüber ihren Teamkollegen geworden
- Gegenüber dem Betriebsgeschehen sind sie aufmerksamer
- Sie sind flexibler einsetzbar und kennen den Turnus auch in anderen Einsatzgebieten
- Die Reinigungsqualität ist ausgeglichener
- Die Auswirkungen auf die Zusammenarbeit sind durchwegs positiv

Obwohl die Organisationsumstellung für mich und alle Beteiligten nicht einfach war, so möchte ich die Erfahrungen nicht missen. An dieser Stelle bedanke ich mich bei allen, die mich unterstützt haben.

Walter Boss, Leiter Hausdienst



Personal / Administration

Primatwechsel – vom Leistungsprimat zum Beitragsprimat

Seit einiger Zeit kämpfen die Vorsorgeeinrichtungen mit den schwierigen Anlagemärkten sowie der Tatsache, dass die Rentenbezüger immer älter werden. Deshalb verabschiedet sich unsere Pensionskasse, die PREVIS Personalvorsorgestiftung Service Public, per 31. Dezember 2014 von den sogenannten Leistungsprimatlösungen. Da der Zeitpunkt eines Wechsels zu dieser Thematik nie ideal sein wird, denn finanzielle Einbussen bei den Leistungen sind vorhergesehen (in den Medien immer wieder zu lesen), haben wir uns entschlossen, den Primatwechsel bereits auf den 1. Januar 2013 vorzunehmen.

Um sich mit der komplexen Materie richtig auseinandersetzen zu können, wurde eine paritätische Personalkommission, bestehend aus drei Arbeitnehmervertretern und drei Arbeitgebervertretern, gegründet. Diese hat im Berichtsjahr mit dem Pensionskassenspezialisten unseres Versicherungsbrokers GWP im Rahmen der reglementarischen und finanziellen Möglichkeiten die neue Lösung erarbeitet. Der neue Vorsorgeplan wurde vom Verwaltungsrat am 13. September 2012 verabschiedet.

Der neue Vorsorgeplan Beitragsprimat (Plan BVG+/Risiko 40) stellt insbesondere auf den AHV-Lohn ab, das heisst, dass die Gehaltsteile über der BVG-Obergrenze mitversichert sind und dass gerade Teilzeitmitarbeitende mit entsprechend tieferen Einkommen zu besseren Leistungen kommen. Die



jüngeren Versicherten (Alter 25 bis 44) werden aufgrund der Altersgruppenzugehörigkeit durch tiefere Sparbeiträge entlastet. Des Weiteren wird die Prämie neu finanziert mit 60% durch den Arbeitgeber und 40% durch den Arbeitnehmer. Damit verfügt das WPH Frienisberg als Arbeitgeber über eine moderne und gute Vorsorgelösung für seine Mitarbeitenden.

Da speziell ältere oder kurz vor der Pensionierung stehende Versicherte bei einem Primatwechsel mit finanziellen Einbussen zu rechnen haben, hatte uns die PREVIS zugestanden, dass jene Mitarbeitenden mit Jahrgang 1956 oder älter bis spätestens 31. Dezember 2014 im Leistungsprimat verbleiben können, insofern sie von einer Pensionierung bis dahin Gebrauch machen wollen. Dabei profitieren diese Versicherten von den bisherigen Bedingungen des Leistungsprimats mit Besitzstandwahrung. Von den 62 Mitarbeitenden der Jahrgänge 48 bis 56 werden 29 Mitarbeitende von der vorzeitigen Pensionierung in den Jahren 2013 und 2014 Gebrauch machen. Dies stellt das WPH Frienisberg vor eine grosse Herausforderung, einerseits diese Mitarbeitenden zu ersetzen, andererseits das grosse Wissen dieser zum Teil langjährigen Mitarbeitenden, welches innerhalb von zwei Jahren nicht mehr zur Verfügung steht, wieder aufzubauen.

Anstellungswechsel – vom Stundenlohn in den Monatslohn

Ein weiterer Meilenstein in der Geschichte von Frienisberg erfolgte mit dem Anstellungswechsel

des Nachtdienstes auf den 1. Januar 2013. Über Jahrzehnte wurde der Nachtdienst (rund 65 Abend- und Spätstunden) auf der Basis einer Stundenlohnentschädigung entlohnt. Im Berichtsjahr erfolgten sämtliche Vorbereitungen dafür, dass per 1. Januar 2013 alle Abend- und Nachtwachen mit einem Beschäftigungsgrad grösser 30% im Monatslohn angestellt werden und über einen Anstellungsvertrag mit den entsprechenden Reglementen verfügen. Ein weiterer Schritt wurde gemacht, indem die Abendwachen bereits schon im Berichtsjahr den Tagteams zugeteilt wurden mit dem Ziel der Teamzugehörigkeit und Vereinfachung des Informationsflusses, der Rapportierung.

Im Nachtdienst arbeitet seit 1. April 2012 diplomiertes Pflegefachpersonal mit dem Ziel, in Notfallsituation sofort vor Ort die nötigen Vorkehrungen treffen zu können. Der Medizinische Pikettdienst, welcher in der Vergangenheit seine Berechtigung hatte, wurde und wird Schritt für Schritt abgelöst.

Neue Reglemente

Im Zusammenhang mit dem Anstellungswechsel der Mitarbeitenden im Stundenlohn in den Monatslohn und dem Primatwechsel wurden das Mitarbeiter- und Zeitwirtschaftsreglement einer Prüfung, Aktualisierung und zeitgemässen Anpassung unterzogen. Das Mitarbeiterreglement beinhaltet neue Regelungen und Präzisierungen. Es schafft in mancherlei Hinsicht Klarheit über die Rechte und Pflichten von Arbeitnehmer und Arbeitgeber und sorgt für die Gleichbehandlung der Mitarbeitenden im Monatslohn und der Mitarbeitenden im Stundenlohn. Das Zeitwirtschaftsreglement wurde auf das Mitarbeiterreglement abgestimmt und entsprechend angepasst.

Aus-, Fort- und Weiterbildung

Ausbildung

Im Berichtsjahr (Stand 1. August 2012) stehen erstmals 30 Lernende in einem Lehrverhältnis mit dem WPH Frienisberg, was uns mit etwas Stolz erfüllt. Dies bedeutet jedoch auch eine grosse Herausforderung für unsere BerufsbildnerInnen, welche die Lernenden während ihrer Ausbildung begleiten. Ihnen gebührt ein grosses Dankeschön.

Auf Sommer 2013 wird zudem auch die Lehre zur Fachfrau Hauswirtschaft angeboten. Geplant sind vier Lernende, welche in den verschiedenen Berufsfeldern wie Hausdienst, Lingerie, Verpflegung, Gastronomie und Betreuung/Pflege ausgebildet werden.

		Dauer der Lehre	1. Lehrjahr	2. Lehrjahr	3. Lehrjahr
Attestlehre Gesundheit und Soziales	AGS	2 Jahre	6	6	
Fachfrau/-mann Gesundheit	FaGe	3 Jahre	2	2	2
Fachfrau/-mann Gesundheit	FaGe-E	2 Jahre	2	2	
Fachfrau/-mann Betreuung	FaBeB-E	2 Jahre	2	2	
Koch/Köchin		3 Jahre	1		1
Gebäudereinigerin		3 Jahre			1
Attestlehre Gärtnerin		2 Jahre	1		
			14	12	4

Für diese Berufsgruppe öffnet sich die berufliche Zukunft in unseren neuen Wohnformen, den Hausgemeinschaften.

Fortbildung

Im Berichtsjahr erfolgte, nebst der Führungsausbildung für das gesamte Kader durch die Diacova AG, auch auf Stufe Heimleitung eine Fortbildung zum Thema Team-Arbeitstechnik mit dem Physiker und Unternehmensberater Herrn Martin Gerber, Flow-Team SA. Im Weiteren wurden verschiedene interne Fortbildungskurse wie zum Beispiel Erste-Hilfe-Kurs, Händehygiene, Medikamentenlehre, Vitalzeichenkontrolle etc. angeboten, mit dem Ziel, die Mitarbeitenden, auch auf Stufe Assistenzpersonal, in ihrer Tätigkeit entsprechend zu befähigen, damit das Fachpersonal dadurch entlastet werden kann.

Weiterbildung

Erstmals hat im Berichtsjahr eine Wohngruppenleiterin die dreijährige Ausbildung zur diplomierten Sozialpädagogin erfolgreich abgeschlossen. Eine weitere Absolventin startete im August mit der Ausbildung. Zudem steht seit Januar 2012 eine Mitarbeitende in einer zweijährigen Ausbildung zur Arbeitsagogin.

Freizeitkurse

Der Druck, die Belastung in unserer Arbeitswelt nimmt stetig zu. Einen Ausgleich in der Freizeit zu finden, damit die sogenannte «Work-Life-Balance» gewährleistet ist, wird immer wichtiger. Mit einem ersten kreativen Malkurs zum Thema «Farb-Mix» wurden die Mitarbeitenden eingeladen, ohne Kurskosten, jedoch ausserhalb ihrer Tätigkeit, das Angebot zu nutzen. Erste Erkenntnisse zeigen einerseits, dass Kreativität keine Grenzen kennt, andererseits der Gedankenaustausch untereinander bereichsübergreifend sehr wertvoll ist. Geplant sind weitere Freizeitkurse, zum Beispiel Gestaltung von Dekorationen/Blumenschmuck nach den Jahreszeiten, Kochen im «Januarloch» und, und, und.

Pensionierungen

Trachsel Ursula
Dipl. Pflegefachfrau/Föhrenhaus EG
1. November 2009 – 31. Januar 2012

Gilgen Erika
Pflegehelferin SRK/Lindenhaus 1. OG
1. Januar 2009 – 31. März 2012

Huert Marianne
Pflegehelferin SRK/Birkenhaus
6. Mai 1995 – 31. Mai 2012

Schenkel Peter
Betriebsschreiner/Gewerbe
1. März 1991 – 31. Mai 2012





Schlumpf Rosmarie
Pflegehelferin SRK/Birkenhaus
1. August 2005 – 30. Juni 2012

Popovic Milenko
Dipl. Pflegefachmann/Lindenhaus 2. OG
1. Juli 2005 – 31. Juli 2012

Krieg Beatrice
Pflegeassistentin/Föhrenhaus EG
1. Oktober 2003 – 31. August 2012

Aeschbacher Johanna
Pflegehelferin SRK/Akazienhaus EG
1. Oktober 2003 – 31. Oktober 2012

Wir danken ihnen herzlich für ihre aktive Mitarbeit in unserer Institution. Unsere besten Wünsche begleiten sie in die Zukunft.

Dienstjubiläen

Burren Andreas
Bereichsleiter Landwirtschaft
25 Jahre

De Marco Filippo
Mitarbeiter Abwaschküche/Hauswirtschaft
25 Jahre

Katic Dragica
Pflegeassistentin/Lindenhaus 2. OG
25 Jahre

Müller Roger
Betriebsgärtner/Gewerbe
25 Jahre

Nyffenegger Kathrin
Leiterin Nachtdienst/Nachtdienst
25 Jahre

Stajkovic Silvana
Dipl. Betagtenbetreuerin/Platanenhaus 1. OG
25 Jahre

Aeschbacher Christine
Sachbearbeiterin Personal/Administration
20 Jahre

Babic Radojka
Pflegehelferin SRK/Lindenhaus 1. OG
20 Jahre

Duc Ursula
Betreuerin/Pappelhaus 2. OG
20 Jahre

Marti Beatrice
Nachtwache/Nachtdienst
20 Jahre

Rentsch Diana
Pflegeassistentin/Pappelhaus 2. OG
20 Jahre

Streit Christine
Pflegeassistentin/Pappelhaus 1. OG
20 Jahre

Langjährige Mitarbeitende sichern eine gewisse Kontinuität im Personalkörper und sind für die Entstehung und Pflege zwischenmenschlicher Beziehungen, besonders im Langzeitbereich, von wertvoller Bedeutung.

Ruth Keller, Bereichsleiterin Personal/Administration

Wer sich bewegt, lebt!

Im Auftrag des Direktors Paul Hirsiger haben Angela Ruckstuhl, Andreas Hieronymi und Dr. Urs Tschanz von der Personalentwicklungsfirma DIACOVA AG das Projekt «Neue Führungskultur im WPF» von Anfang an begleitet. Hier eine kurze Reflexion der Arbeitspsychologen zu dieser überaus spannenden Aufgabe.

Die Zukunft ist schwer vorhersehbar. Die einzig sichere Prognose ist die, dass es in Zukunft Änderungen geben wird. Änderungen sind häufig nicht willkommen, sie sind mit Unsicherheit verbunden, mit Loslassen von Liebgewordenem. Obwohl wir

von der DIACOVA völlig überzeugt waren von unserem Projekt, gingen wir mit grossem Respekt an die Arbeit. Immerhin ist das Wohn- und Pflegeheim Frienisberg (WPF) seit vielen, vielen Jahren erfolgreich auf dem Markt. In eine so traditionsreiche Institution einzugreifen und zu überzeugen, dass man heute teilweise anders arbeiten sollte, davor hatten wir grossen Respekt. Aber wir sind auf erstaunlich viel Verständnis und Offenheit gestossen.

Die Firma DIACOVA hat das Wohn- und Pflegeheim Frienisberg im Veränderungsprozess während des ganzen Jahres 2012 begleitet. Als Grundlage für die Begleitung diente unser Modell $3 \times 4 = 12$.

3 Ebenen: Heimleitung – Basiskader – Mitarbeitende

4 Angebote: Organisationsentwicklung, Training, Coaching, Teamentwicklung

12 Monate: Begleitung

Konkret bezogen auf das Wohn- und Pflegeheim Frienisberg sah dies folgendermassen aus:

3 Ebenen: Eine neue Führungskultur und Strategie kann nur gelebt werden, wenn alle mitmachen; so wurden die Ebenen Heimleitung, Basiskader – damit sind Haus-, Stations-, Wohngruppen und Teamleitungen gemeint – und die Ebene Mitarbeitende bei der Umsetzung miteinbezogen.

1. Auf Stufe der Heimleitung wurde die Strategie und neue Führungskultur erarbeitet.
2. Das Basiskader wurde in der Führung und der Verantwortungsübernahme gestärkt.
3. Die Mitarbeitenden wurden mit ihren Erwartungen und Befürchtungen einbezogen, um das Wohn- und Pflegeheim Frienisberg möglichst ganzheitlich zu stärken und die neue Führungskultur und Strategie auf allen Ebenen zu fördern.

4 Angebote: Die Begleitung basierte auf den Angeboten wie Organisationsentwicklung, Training, Coaching und Teamentwicklung.

1. Im Bereich der Organisationsentwicklung wurden Prozesse optimiert, die die Organisation als Ganzes weiterbringen. So wurde beispielsweise im Hausdienst die flexible Einsetzbarkeit vorangetrieben, in der Soziokultur wurden Synergien nutzbar gemacht und die Zusammenarbeit gestärkt und in der Be-

schäftigung wurden kleinere Umstrukturierungen eingeleitet.

2. Training: Im Zeitrahmen von Januar 2012 bis Januar 2013 wurden mit den Kadermitarbeitenden drei Trainingsmodule und ein Refresh-Tag durchgeführt. Inhalte dieser Trainings waren unter anderem Führung, Teamentwicklung, Kommunikation, Change-Management, Sitzungen leiten, etc. Die Trainings fanden jeweils in zwei parallelen Gruppen statt. Am ersten Modul nahmen insgesamt 29 Kadermitarbeitende teil, am letzten, dem Refresh-Modul, noch 24 Personen, wobei innerhalb der gesamten Trainingszeitspanne zehn Mutationen im Sinne von An beziehungsweise Abmeldungen zu verzeichnen waren.
3. Zwischen den Trainingsmodulen genossen die Kursteilnehmenden individuelle Coaching-Sitzungen à drei bis sechs Einheiten. In diesen Sitzungen wurden individuelle Optimierungsmassnahmen angesprochen, Teamsitzungen wurden vorbereitet, schwierige Führungssituationen wurden besprochen, etc.

4. Meistens unmittelbar nach dem Coaching gab es eine Sitzung mit dem gesamten Team. Hier wurden neue Verantwortlichkeiten definiert, die Prozesse optimiert, die Mitsprache gefördert und das gesamte Team aufgebaut und zu einer Einheit zusammengeschweisst.

12 Monate: Innerhalb nur eines Jahres wurde der gesamte Prozess «Neue Führungskultur WPF» durchgeführt und mit der Erhebung von individuellen Kennzahlen (Mitarbeiterbefragungen) und konkreten zukünftigen Optimierungsvorschlägen für jede Person des Basiskaders abgeschlossen. Dank des grossen Engagements auf allen Seiten konnten wir unsere Begleitung ohne Verzögerung fristgerecht abschliessen.

Schon in den ersten Tagen der Begleitung hat sich schnell und deutlich gezeigt, dass die neue Führungskultur WPF ein Gewinn für die Beteiligten ist. Mit viel Enthusiasmus gingen die Leute an ihre neue Aufgabe heran und erkannten die Chancen. Ganz einfach gesagt ging es darum, stufengerechte Verantwortung umzusetzen. Wer von einem Entscheid betroffen ist, soll auch mitreden können. Beispielsweise wurde die Gestaltung des Alltags für Bewohnerinnen und Bewohner umfassender im Team diskutiert, oder die Verbesserung der Pflegequalität wurde in Teamsitzungen immer wieder zum Thema gemacht. Die Führungsverantwortung des Basis-



kaders, das heisst der Haus-, Stations-, Wohngruppen- und Teamleitungen, wurde gestärkt. Deutlich zu erkennen war auch die sich schnell verbessernde Zusammenarbeit unter den einzelnen Teams.

Keine Änderung ohne Schmerz. Es soll nicht verheimlicht werden, dass der Veränderungsprozess für einige auch Nachteile mit sich brachte oder nicht nach den Erwartungen Einzelner verlief. Von den anfänglich 29 Teilnehmenden des Basiskaders stiegen innerhalb eines Jahres zehn aus. Das entspricht einem Verlust von gut einem Drittel. Diese überdurchschnittliche Fluktuation ist sicherlich auch dadurch zu erklären, dass Leute mit den neuen Gegebenheiten nicht zurande kamen.

Wir sind jedoch stolz auf das Wohn- und Pflegeheim Frienisberg und dürfen sagen: Wir sind zusammen einen Schritt weitergekommen. Das ist jedoch erst der Beginn. Wir sind jetzt zwar nicht mehr als Begleitpersonen im WPF anwesend, das Konzept «Neue Führungskultur WPF» muss sich aber kontinuierlich weiterentwickeln. Wir denken, dass dieser Prozess nun selbständig weiter vorangetrieben wird, und zählen diesbezüglich sowohl auf das uns bestens bekannte Engagement als auch auf die sehr guten Fähigkeiten, die wir bei vielen Personen feststellen konnten. Wir wünschen dem Wohn- und Pflegeheim Frienisberg für die Zukunft viel Erfolg und gutes Gelingen.

Dr. Urs Tschanz, Geschäftsführer DIACOVA AG

Infrastruktur

Planen und bauen – Bericht über verschiedene Bauaktivitäten

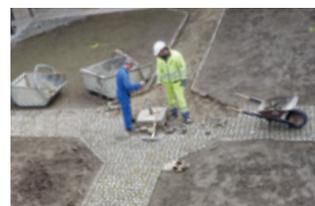
Restaurant Hirschen: Energietechnische Sanierung des Wintergartens

Die Isolationswerte des Wintergartens im Restaurant Hirschen entsprachen nicht mehr den gesetzlichen Bestimmungen. Der Wintergarten musste nachisoliert werden. Der bisherige behindertengerechte Zugang in den Wintergarten verursachte Probleme mit der Auskühlung des Raumes, ausgelöst durch langes Offenstehen der Türe. Im Projekt wurde eine Lösung mit einer Verglasung des Vordachbereiches entworfen. Durch diese Verglasung soll beim neuen behindertengerechten Eingang ein Windfang entstehen. Nachdem die Baubewilligung (unter anderem von der kantonalen Denkmalpflege) erteilt wurde, konnten die Umbau- und Sanierungsmassnahmen in Angriff genommen werden. Am 26. November wurde der Umbau gestartet und konnte am 21. Dezember erfolgreich abgeschlossen werden. In einer zweiten Etappe erfolgt im Frühling 2013 die Sanierung des Geschosses über der Pächterwohnung für Sitzungs-, Garderoben- und Büroräume.

Umbau «Chutzenblick»

Die Denkmalpflege des Kantons Bern erhob im Frühling Einsprache gegen das eingereichte Umbauprojekt.

Nachdem mit der Denkmalpflege eine Lösung gefunden werden konnte, wurde ein neues Baugesuch mit dem geänderten Projekt eingereicht. Die Projektänderung beinhaltet insbesondere das Dachgeschoss, wo neu zwei Lukarnen eingebaut werden. Die Baubewilligung wurde erteilt und die Umbauarbeiten wurden am 10. Dezember begonnen.



Diese Arbeiten umfassen:

- ein grosszügiges Raumkonzept für 12 Bewohnerinnen und Bewohner als Wohngemeinschaft
- den Einbau eines Liftes von der Autoeinstellhalle bis zum Dachgeschoss
- die stufenlose Erschliessung des Aussenbereichs im Erdgeschoss durch eine neue Treppenkonstruktion
- neues Pflegebad und neue Toilette im Untergeschoss, welche auch durch die Spitex genutzt werden können

Die Arbeiten sollten bis zum Basar, am 25. Mai 2013, abgeschlossen sein und die umgebauten Räume können an diesem Anlass besichtigt werden.

Beat Hostettler, Bau- und Projektleiter

Wasserversorgung Frienisberg – Verteilnetz Trinkwasser

Das Jahr 2012 war erneut durch die Arbeiten an der Wasserversorgung geprägt. Nun haben wir planmässig und unfallfrei das Verteilnetz bis zum Reservoir erneuert. Beim Ahornhaus ersetzten wir ebenfalls den alten Hausanschluss, da dieser während der Arbeiten an den Leitungen mehrmals zu Bruch ging. Somit sollten bei den Verteilnetzleitungen und den Hausanschlüssen in nächster Zeit keine Probleme mehr zu erwarten sein.

Durch den Ersatz der maroden Leitungen hat sich der Wasserstand des Weihers markant stabilisiert, da der Wasserverlust massiv eingedämmt werden konnte. Er wird durch den Überlauf des Reservoirs gespeist, der nun entsprechend mehr Wasser bringt.

Die Bernstrasse hat nach Beendigung der Grabarbeiten den neuen Deckbelag erhalten.



Jetzt sind wir an der Sanierungsplanung des ersten Teils der Quellleitungen. Die Brunnstuben entsprechen nicht mehr den heutigen Anforderungen und müssen, zusammen mit den bestehenden Rohren ab den Brunnstuben bis zum Reservoir, dringend ausgewechselt respektive modernisiert werden. Zeitgleich verlegen wir jeweils ein zweites Rohr, um den Überlauf der Brunnstube aufzufangen. Wir sind zuversichtlich, dass auch diese Arbeiten reibungslos und termingerecht ausgeführt werden können.

Max Bill, Leiter Infrastruktur

Umgestaltung Kreuzgang

Nun konnte der lang gehegte Wunsch endlich realisiert werden. Die Rasenflächen im Kreuzgang wurden durch einen festen und wasserdurchlässigen Bodenbelag ersetzt. Die Lösung mit diesem Bodenbelag kam durch die Empfehlung des Denkmalpflegers zustande. Damit gehört die zeitraubende Abdeckung des Rasens für den Basar und die Theateraufführungen der Vergangenheit an. Gleichzeitig wurden alle sanierungsbedürftigen Leitungen im Kreuzgang ersetzt und die Natursteinpflasterung neu verlegt. Durch den neuen Bodenbelag ist die Nutzung des Kreuzganges für verschiedenste Anlässe während des ganzen Jahres möglich.

Rolf Weingart, Leiter Gärtnerei





Neues aus der Landwirtschaft

Bei dem nassen Sommer mit frühem Wintereinbruch im Oktober konnten wir eine eher unterdurchschnittliche Saatgetreideernte einbringen. Eine Hektare Wintertriticale wurde durch die Februarfröste so stark geschädigt, dass wir als Ersatz im Frühling Sommergerste ansäen mussten. Die Zuckerrüben lagen im Durchschnittsbereich. Die Saatkartoffeln wiesen einen Pilzbefall auf, der zum Ausschluss als Saatgut führte. Die Ernte wurde als Speisekartoffeln vermarktet.

Erfreulich war, dass wir im Futterbau genügend schöne Grassilage, Heu und Emd einbringen konnten. Der Ertrag an Oekoheu war überdurchschnittlich. Der Silomais brachte nach anfänglichen Startschwierigkeiten ein sehr gutes Ergebnis in Bezug auf Menge und Qualität.

Wie alle Jahre beleuchten wir einen Betriebszweig oder Teilbereich etwas genauer. Dieses Jahr befassten wir uns mit unserer Milchproduktion und deren Vermarktung oder Verwendung für Heimküche, private Abnehmer und Kälber.

2009 wurde die verbindliche nationale Milchkontingentierung aufgehoben. Seitdem verfügen wir über ein privatrechtliches Milchlieferrecht. Unser Vertragspartner ist die LOBAG Milch AG. Wir sind Mitglied der PO LOBAG.

Unser LOBAG-Milchlieferrecht beläuft sich auf 324 300 kg.

2012 konnten wir folgende selber produzierte Milchmengen absetzen:

LOBAG Milch AG	286 695 kg
Heimküche	46 510 kg
Private	3 279 kg
Total vermarktete Milchmenge	336 484 kg

2012 konnten wir unser LOBAG-Milchlieferrecht nicht vollständig ausnutzen, da wir im Hinblick auf den nötigen Stallneubau und -umbau im 2013 den Kuhbestand etwas stärker selektierten, damit wir alle Milchkühe im geplanten Kuhstallprovisorium unterbringen können.

Für den Bereich der Kälberaufzucht und -mast benötigten wir ca. 55 000 kg Vollmilch.

Somit produzierten wir mit unseren Milchkühen im 2012 total 391 484 kg Milch.

Bei der Ablieferung von Qualitätsmilch an unseren Vertragspartner müssen strenge Qualitätsnormen eingehalten und erfüllt werden. Zudem werden die Inhaltsstoffe Fett und Eiweiss bestimmt. Monatlich werden zwei offizielle Milchproben erhoben. Der Durchschnitt dieser Proben wird bei der Milchzahlung berücksichtigt.

Dazu die Durchschnittszahlen des Berichtsjahres:

		<i>Viehzuchtverein</i>
		<i>Meikirch</i>
pro Kuh und Laktation	9 130 kg	8 158 kg
Fettgehalt	4,08 %	4,08 %
Eiweissgehalt	3,34 %	3,35 %

Andreas Burren, Bereichsleiter Landwirtschaft



Würdigung der Verstorbenen

Peter Gerber-Rauber, 8. Juni 1923 – 11. April 2012, Verwalter 1957–1988

Herr Gerber ist am 11. April – kurz vor seinem 89. Geburtstag – verstorben. Als Verwalter führte er das Heim zusammen mit seiner Ehegattin von 1957 bis 1988 in dritter Generation. Nebst seiner beruflichen Tätigkeit engagierte er sich in verschiedensten Gremien und Ämtern zugunsten der Öffentlichkeit. Seine politische Karriere startete er als Gemeindepräsident von Seedorf. Als logischer weiterer Schritt folgte die Wahl in den Grossen Rat des Kantons Bern, den er auch präsierte. Auf Bundesebene war er Mitglied des Ständerates und leitete diesen als Präsident von 1985 bis 1986. Im Militär bekleidete er den Rang eines Obersten. Zudem stand er als Präsident dem Bankrat der Schweizerischen Nationalbank vor. Auch präsierte er den Bernischen und später den Schweizerischen Bauernverband.

Peter Gerber war eine eindrückliche Persönlichkeit! Bis zu seinem Tode verfolgte er mit grossem Interesse die Entwicklung des heutigen Wohn- und Pflegeheims Frienisberg. Wir behalten ihn in dankbarer, guter Erinnerung.

Rudolf Fischer-Schmid, 21. Mai 1931 – 12. Februar 2012, VR-Mitglied und VR-Ausschusspräsident 1984–1999

Am 12. Februar 2012 erreichte uns die Nachricht vom Tode unseres ehemaligen und geschätzten Mitgliedes des Verwaltungsrates und VA-Ausschusspräsidenten.

Rudolf Fischer hat während seiner vieljährigen, von wichtigen Entscheidungen geprägten Amtsdauer eindrückliche Spuren hinterlassen. Seine ausgesprochenen Führungsqualitäten trugen entscheidend dazu bei, dass wichtige Projekte erfolgreich realisiert werden konnten. Dabei war ihm einvernehmliches Handeln und Gestalten unter Verwaltungsrat, Direktion und Heimleitung wichtig, das Wohl aller Bewohnerinnen und Bewohner oberstes Gebot.

Wir erinnern uns mit Dankbarkeit zurück an viele persönliche Kontakte, die wir mit Rudolf Fischer pflegen durften. Wir werden auch ihm ein ehrendes Andenken bewahren.

Würdigung der Verstorbenen

Im Berichtsjahr sind 56 Bewohnerinnen und Bewohner im Wohn- und Pflegeheim Frienisberg verstorben. Diese Menschen durften wir auf ihrem letzten Abschnitt auf dem Lebensweg begleiten und ihnen beistehen. Wir wollen sie in würdiger Erinnerung behalten. Teilweise haben sie sehr lange in unserem Heim gelebt, andere sind kurz nach dem Eintritt verstorben. Wir danken allen Personen, die die Verstorbenen auf ihrem letzten Wegstück begleiteten und sich für menschliche Wärme eingesetzt und engagiert haben.

Allen Angehörigen, die einen lieben Menschen verloren haben, wünschen wir von Herzen Trost und der Glaube an die Hoffnung, dass der Tod nicht das letzte Wort hat.

Spenden

Geldspenden

BEKB	3250 Lyss	300.00
Burgergemeinde Waltwil	3251 Wengi b. Büren	100.00
Elektro Fahrni	3053 Münchenbuchsee	4000.00
Ersparniskasse Affoltern	3416 Affoltern	1500.00
Evang.-ref. Kirchgemeinde	3267 Seedorf	201.30
Gemeinde Treiten	3226 Treiten	100.00
Nobs GmbH	3267 Seedorf	500.00

Kollekten und Spenden zum Gedenken an:

Aeschlimann Rosa	3308 Grafenried	260.00
Cibien Paul	3267 Seedorf	1735.00
Gerber Peter	3270 Aarberg	9435.00
Huber Mina	3665 Wattenwil	1142.08
Hügli Lina	3267 Seedorf	290.00
König Rolande	3053 Deisswil	830.00
Mäder Martin	3176 Neuenegg	985.00
Oppliger Johann	3412 Heimiswil	100 000.00
Riesen H.U.	3038 Kirchlindach	339.10
Tschumi Hans Rudolf	3052 Zollikofen	670.00

Bilanz WPF

	31. 12. 2012	31. 12. 2011
Aktiven – Umlaufvermögen		
Flüssige Mittel	11'976'869	8'860'190
Debitoren	3'560'084	3'549'294
Vorräte	720'768	692'780
Transitorische Aktiven	186'522	198'996
Total Umlaufvermögen	16'444'243	13'301'260
Aktiven – Anlagevermögen		
Immobilien	3'776'459	3'307'349
Bauprojekte	1'588'491	564'597
Mobilien, IT, Fahrzeuge	933'060	1'109'995
Finanzanlagen	4'666'213	4'602'813
Total Anlagevermögen	10'964'223	9'584'754
Total Aktiven	27'408'466	22'886'014
Passiven – Fremdkapital		
Kreditoren	2'825'532	1'359'665
Rückstellungen für künftige Investitionsaufwendungen	8'459'394	5'762'674
Transitorische Passiven	766'549	581'435
Total Fremdkapital	12'051'475	7'703'774
Passiven – Eigenkapital		
Stammanteilkapital	442'000	442'000
Gesetzliche Reserven	90'000	90'000
Allgemeine Reserven	8'343'800	7'979'800
Bonus-/Investitions-Reserve	408'432	408'432
Kapital Nebenbetriebe	5'391'303	5'233'303
Verlust-/Gewinnvortrag	- 6'081	1'654
Jahresergebnis	146'454	514'265
Total Eigenkapital	14'815'908	14'669'454
Kapital Fonds Bewohner	541'083	512'786
Total Passiven	27'408'466	22'886'014
Ergänzungen zur Bilanz		
Versicherungswert Immobilien	111'140'500	111'140'500
Versicherungswert Mobilien	12'135'000	12'135'000

Betriebsrechnung

Aufwand Heimbetrieb

	Rechnung 2012	Rechnung 2011
Besoldungen	16'768'221	16'213'987
Sozialleistungen	3'421'858	3'307'003
Personalnebenaufwand	473'308	261'093
Honorare für Leistungen Dritter	568'705	523'725
Total Personalaufwand	21'232'092	20'305'808
Medizinischer Bedarf	722'048	807'738
Lebensmittel und Getränke	1'301'321	1'154'721
Haushalt	299'594	217'928
Unterhalt und Reparaturen immob. + mob. Sachanlagen	1'464'352	1'548'211
Anlagennutzung	733'844	945'035
Rückstellung Infrastrukturbeitrag	2'936'720	2'942'674
Energie und Wasser	471'214	399'052
Freizeit und Ausbildung Bewohner	24'773	33'547
Büro und Verwaltung	324'472	301'231
Übriger bewohnerbezogener Aufwand	229'895	190'497
Übriger Sachaufwand	359'568	376'366
Total Aufwand Heimbetrieb	30'099'893	29'222'809

Ertrag Heimbetrieb

Erträge aus Leistungsabgeltung	22'746'615	22'408'204
Infrastrukturbeitrag	3'052'220	3'055'740
Medizinische Nebenleistungen	3'761	4'130
Spezialdienste	114'766	97'785
Übrige Leistungen für Bewohnerinnen und Bewohner	131'749	116'331
Miet- und Kapitalzinsertrag	67'143	63'202
Erträge aus Nebenbetrieben	566'050	366'969
Leistungen an Personal und Dritte	132'107	129'146
Total Ertrag Heimbetrieb	26'814'411	26'241'507

Jahresergebnis Heimbetrieb

- 3'285'482 - 2'981'302

Ausserordentlicher Aufwand	264'587	3'092
Ausserordentlicher Ertrag	317'059	49'631
Jahresergebnis ausserordentlich	52'472	46'539

Ergebnis vor Betriebsbeitrag Kanton

- 3'233'010 - 2'934'763

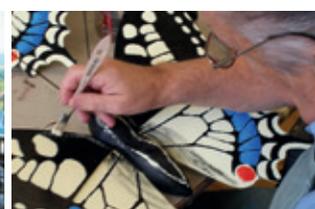
Betriebsbeitrag Kanton	3'259'479	3'299'280
Ergebnis nach Betriebsbeitrag Kanton	26'469	364'517

Total Heimbetrieb

+ 26'469 + 364'517



	Rechnung 2012	Rechnung 2011
Nebenbetrieb Gewerbe		
Ertrag Gewerbe	874'483	884'491
Aufwand Gewerbe	844'272	842'968
Jahresergebnis Gewerbe	+ 30'211	+ 41'523
Nebenbetrieb Liegenschaften Personal		
Ertrag Liegenschaften Personal	510'620	474'123
Aufwand Liegenschaften Personal	283'310	358'002
Jahresergebnis Liegenschaften Personal	+ 227'310	+ 116'121
Nebenbetrieb Landwirtschaft		
Ertrag Landwirtschaft	891'296	953'292
Aufwand Landwirtschaft	1'028'832	961'187
Jahresergebnis Landwirtschaft	- 137'536	- 7'895
Wohn- und Pflegeheim Frienisberg		
Ertrag WPF	29'407'869	28'603'043
Aufwand WPF	32'520'894	31'388'058
Ergebnis vor Betriebsbeitrag Kanton	- 3'113'025	- 2'785'015
Betriebsbeitrag Kanton	3'259'479	3'299'280
Ergebnis nach Betriebsbeitrag Kanton	+ 146'454	+ 514'265





Vorschlag Verteilung Jahresergebnis

Bezeichnung	Heimbetrieb	Gewerbe	LS Personal	Landwirtsch.	Total
+ Jahresergebnisse	26'469	30'211	227'310	- 137'536	146'454
± Gewinn-/Verlustvortrag	995	104	281	- 7'461	- 6'081
= Total für Verteilung	27'464	30'315	227'591	- 144'997	140'373
Zuweisung an allgemeine Reserven	27'000				27'000
Zuweisung an Kapital Nebenbetriebe		30'000	227'000	0	257'000
Vortrag auf neue Rechnung	464	315	591	- 144'997	- 143'627
Total	27'464	30'315	227'591	- 144'997	140'373

Nebenbetrieb Fonds Bewohner

	Rechnung 2012	Rechnung 2011
Aufwand Fonds Bewohner		
Zuwendungen an Bewohner	98'557	41'318
Finanzaufwand	5'480	5'356
Total Aufwand Fonds Bewohner	104'037	46'674
Ertrag Fonds Bewohner		
Spenden, Vermächtnisse	128'490	18'678
Diverse Zugänge	687	1'720
Finanzertrag Fonds Bewohner	3'157	3'270
Auflösung WS-Schwankungsreserve	-	760
Veränderung Marktwert VV	-	- 16'575
Total Ertrag Fonds Bewohner	132'334	7'852
Zu-/Abnahme Fonds Bewohner	+ 28'297	- 38'822

Bericht der Revisionsstelle



Bericht der Revisionsstelle
an die Delegiertenversammlung der Genossenschaft
der Wohn- und Pflegeheim Frienisberg Genossenschaft
Seedorf

Bericht der Revisionsstelle zur Jahresrechnung

Als Revisionsstelle haben wir die Jahresrechnung der Wohn- und Pflegeheim Frienisberg Genossenschaft, bestehend aus Bilanz und Betriebsrechnung (Seiten 18 bis 21), für das am 31. Dezember 2012 abgeschlossene Geschäftsjahr geprüft.

Verantwortung des Verwaltungsrates

Der Verwaltungsrat ist für die Aufstellung der Jahresrechnung in Übereinstimmung mit den gesetzlichen Vorschriften und den Statuten verantwortlich. Diese Verantwortung beinhaltet die Ausgestaltung, Implementierung und Aufrechterhaltung eines internen Kontrollsystems mit Bezug auf die Aufstellung einer Jahresrechnung, die frei von wesentlichen falschen Angaben als Folge von Verstößen oder Irrtümern ist. Darüber hinaus ist der Verwaltungsrat für die Auswahl und die Anwendung sachgemässer Rechnungslegungsmethoden sowie die Vornahme angemessener Schätzungen verantwortlich.

Verantwortung der Revisionsstelle

Unsere Verantwortung ist es, aufgrund unserer Prüfung ein Prüfungsurteil über die Jahresrechnung abzugeben. Wir haben unsere Prüfung in Übereinstimmung mit dem schweizerischen Gesetz und den Schweizer Prüfungsstandards vorgenommen. Nach diesen Standards haben wir die Prüfung so zu planen und durchzuführen, dass wir hinreichende Sicherheit gewinnen, ob die Jahresrechnung frei von wesentlichen falschen Angaben ist.

Eine Prüfung beinhaltet die Durchführung von Prüfungshandlungen zur Erlangung von Prüfungsnachweisen für die in der Jahresrechnung enthaltenen Wertansätze und sonstigen Angaben. Die Auswahl der Prüfungshandlungen liegt im pflichtgemässen Ermessen des Prüfers. Dies schliesst eine Beurteilung der Risiken wesentlicher falscher Angaben in der Jahresrechnung als Folge von Verstößen oder Irrtümern ein. Bei der Beurteilung dieser Risiken berücksichtigt der Prüfer das interne Kontrollsystem, soweit es für die Aufstellung der Jahresrechnung von Bedeutung ist, um die den Umständen entsprechende Prüfungshandlungen festzulegen, nicht aber um ein Prüfungsurteil über die Wirksamkeit des internen Kontrollsystems abzugeben. Die Prüfung umfasst zudem die Beurteilung der Angemessenheit der angewandten Rechnungslegungsmethoden, der Plausibilität der vorgenommenen Schätzungen sowie eine Würdigung der Gesamtdarstellung der Jahresrechnung. Wir sind der Auffassung, dass die von uns erlangten Prüfungsnachweise eine ausreichende und angemessene Grundlage für unser Prüfungsurteil bilden.

Prüfungsurteil

Nach unserer Beurteilung entspricht die Jahresrechnung für das am 31. Dezember 2012 abgeschlossene Geschäftsjahr dem schweizerischen Gesetz und den Statuten.

Berichterstattung aufgrund weiterer gesetzlicher Vorschriften

Wir bestätigen, dass wir die gesetzlichen Anforderungen an die Zulassung gemäss Revisionsaufsichtsgesetz (RAG) und die Unabhängigkeit (Art. 906 OR in Verbindung mit Art. 728 OR) erfüllen und keine mit unserer Unabhängigkeit nicht vereinbare Sachverhalte vorliegen.

In Übereinstimmung mit Art. 906 OR in Verbindung mit Art. 728a Abs. 1 Ziff. 3 OR und dem Schweizer Prüfungsstandard 890 bestätigen wir, dass ein gemäss den Vorgaben des Verwaltungsrates ausgestaltetes internes Kontrollsystem für die Aufstellung der Jahresrechnung existiert.

Ferner bestätigen wir, dass der Antrag über die Verwendung des Bilanzgewinns dem schweizerischen Gesetz und den Statuten entspricht und empfehlen, die vorliegende Jahresrechnung zu genehmigen.

PricewaterhouseCoopers AG

Peter Held
Revisionsexperte
Leitender Revisor

Bern, 15. April 2013

Theo Nacht
Revisionsexperte

PricewaterhouseCoopers AG, Bahnhofplatz 10, Postfach, 3001 Bern
Telefon: +41 58 792 75 00, Telefax: +41 58 792 75 10, www.pwc.ch

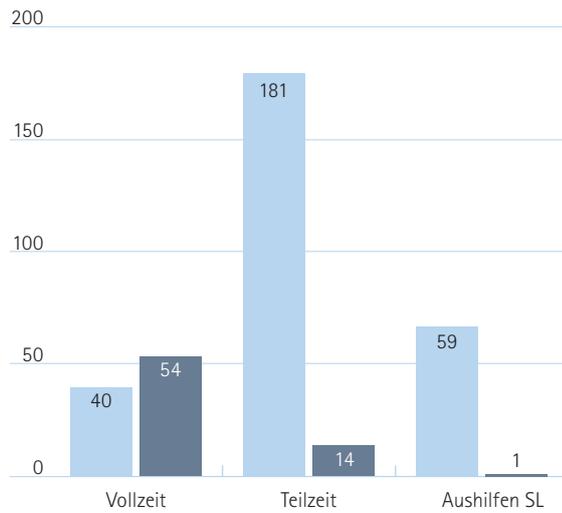
PricewaterhouseCoopers AG ist Mitglied eines globalen Netzwerks von rechtlich selbständigen und voneinander unabhängigen Gesellschaften.

Statistiken Mitarbeitende

(Stand 31. 12. 2012)

Mitarbeitende nach Geschlecht und Pensen

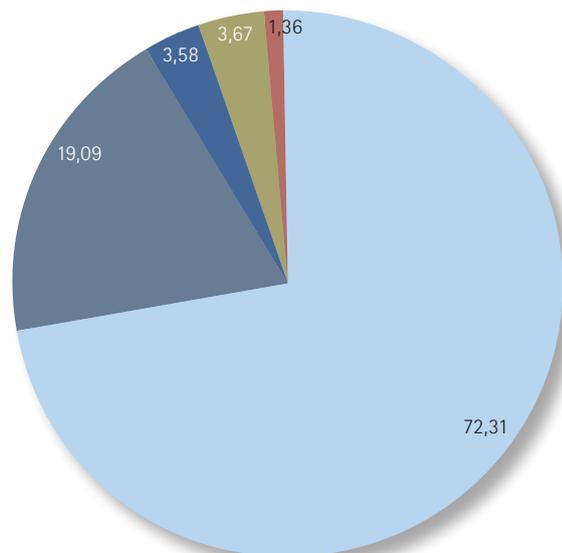
Anteil Frauen	Total 280
Anteil Männer	Total 69



Mitarbeitende nach Bereichen

Pflege/Betreuung/Beschäftigung
Hauswirtschaft
Administration
Infrastruktur und Gewerbe
Landwirtschaft

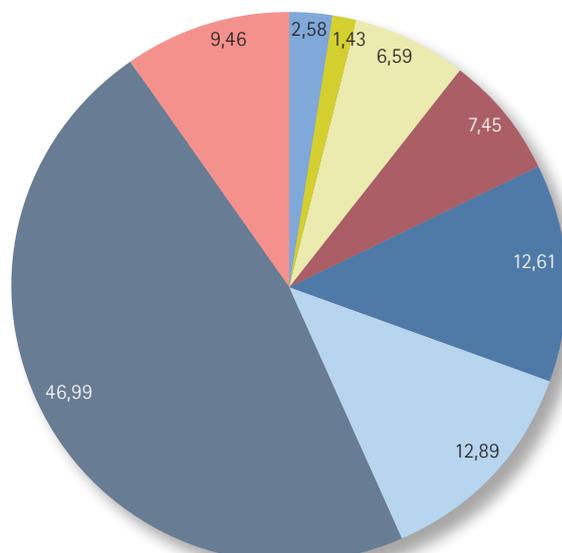
Angabe in Prozent



Mitarbeitende nach Dienstjahren

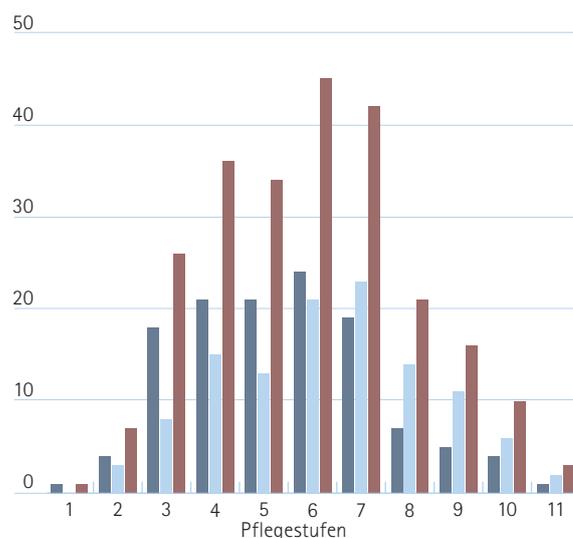
über 30 Jahre
26–30 Jahre
21–25 Jahre
16–20 Jahre
11–15 Jahre
6–10 Jahre
bis 5 Jahre
Praktikanten, Lernende

Angabe in Prozent



Pflegestufen nach Besa

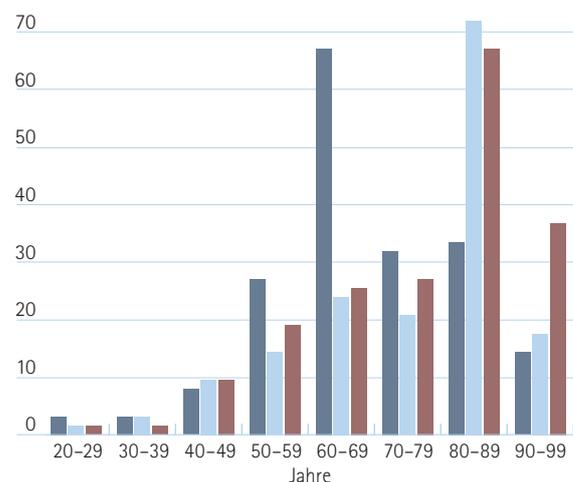
■	Frauen
■	Männer
■	Total



Altersstruktur

■	Frauen	116
■	Männer	125
■	Total	241

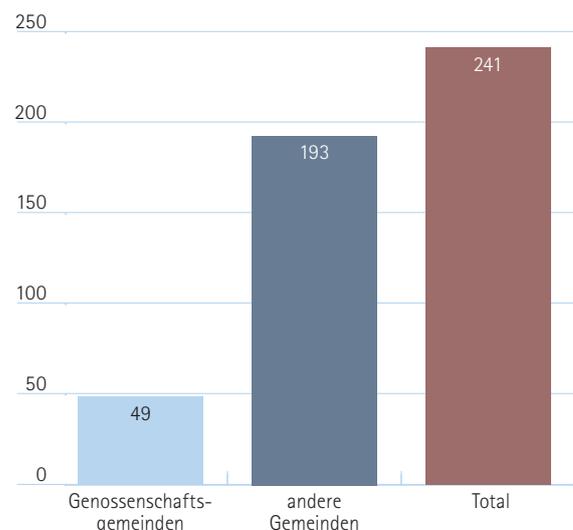
Durchschnittsalter Frauen	77,2
Durchschnittsalter Männer	67,8
Durchschnittsalter Total	72,3



Herkunft der Bewohner/innen

Genossenschaftsgemeinden

Bätterkinden	1
Büren zum Hof	1
Burgdorf	9
Deisswil bei Münchenbuchsee	1
Dürrenroth	1
Eriswil	3
Grafenried	1
Jegenstorf	1
Hasle bei Burgdorf	1
Hindelbank	2
Kernenried	1
Kirchberg BE	2
Koppigen	3
Krauchthal	2
Lützelflüh-Goldbach	2
Lyssach	1
Münchenbuchsee	7
Oberburg	2
Schönbühl-Urtenen	1



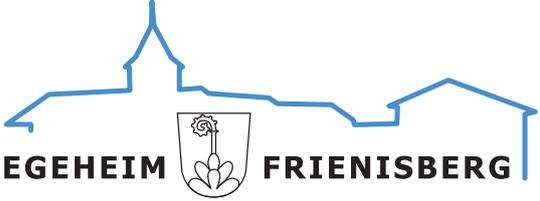
Trachselwald	1
Utzenstorf	3
Wiler bei Utzenstorf	2
Wynigen	1

Impressum

Gestaltung und Satz: Haller+Jenzer AG, Buchmattstrasse 11, 3401 Burgdorf

Bilder: Diverse Fotospezialisten (Profis und Amateure)

Druck: Haller+Jenzer AG, Buchmattstrasse 11, 3401 Burgdorf



WOHN- UND PFLEGEHEIM FRIENISBERG

Besuchen Sie unsere Homepage:
www.frienisberg.ch

oder kontaktieren Sie uns:
heim@frienisberg.ch

Wohn- und Pflegeheim Frienisberg
Genossenschaft
3267 Seedorf
Telefon 032 391 92 92
Fax 032 391 92 70

Öffnungszeiten Sekretariat:
Montag bis Freitag:
08.00–11.30 Uhr
13.30–17.00 Uhr

Besuchszeiten Heim:
täglich 08.00–22.00 Uhr

Zertifizierte Institution:
ISO 9001
OHSAS 18001
BSV-IV

Spendenkonto:
Postkonto 30-3374-9
(IBAN CH92 0900 0000 3000 3374 9)

