



ÜSES DORF
FRIENISBERG



GESCHÄFTSBERICHT 2025

Digitalisierung mit Herz und Verstand

HERAUSGEBERIN

Frienisberg – üses Dorf

KONZEPT, REDAKTION

Tanja Orsinger

REDAKTIONELLE BEITRÄGE

Christoph Bürgi, Peter Gerber, Tanja Orsinger, Margrit Weber

AUFLAGE

350 Stück

FOTOS UND ILLUSTRATIONEN

Frienisberg – üses Dorf, Susann Reinhard (Susann Reinhard Fotografie www.illumina.ch),
Bern Welcome (www.bern.com)

Unser Geschäftsbericht ist auf umweltverträglichem Papier in einer minimalen Auflage gedruckt. Auf unserer Website www.frienisberg.ch finden Sie die digitale Version unseres Geschäftsberichtes sowie weitere Informationen über unsere Aktivitäten.



EDITORIAL

Liebe Leser:innen

Das Jahr 2025 war für unsere Genossenschaft geprägt von Veränderung, Innovation und Gemeinschaft. Wir haben wichtige Schritte unternommen, um unsere Vision eines modernen, vernetzten und menschlichen Dorfes weiter zu verwirklichen – und dabei stets den Menschen in den Mittelpunkt gestellt.

Mit dem geplanten Neubau der Gerontopsychiatrie setzen wir ein starkes Zeichen für die Zukunft der Pflege und Betreuung. Das Erlenhaus steht für eine Architektur, die Lebensqualität und Geborgenheit vereint. Gleichzeitig haben wir mit der Einführung des digitalen Menüwahlsystems neue Maßstäbe für Individualität und Komfort gesetzt. Digitalisierung bedeutet für uns nicht Distanz, sondern Verbindung – und genau das spüren unsere Bewohner:innen jeden Tag.

Unsere digitale Reise ist ein zentrales Thema dieses Berichts: von neuen Plattformen und intelligenten Systemen bis hin zu einem Kulturwandel, der Vertrauen und Werte ins Zentrum stellt. Transformation gelingt nur, wenn Technik und Mensch gemeinsam wachsen. Deshalb investieren wir nicht nur in Technologie, sondern auch in Führung, Zusammenarbeit und Wertschätzung.

Wir danken allen Mitarbeitenden, Partnern und Mitgliedern für ihr Engagement und ihre Offenheit gegenüber Veränderungen. Gemeinsam gestalten wir ein Dorf, das nicht nur ein Ort des Lebens, sondern auch ein Ort der Zukunft ist.

Wir laden Sie ein, in diesem Geschäftsbericht die Vielfalt unserer Projekte, die Kraft unserer Gemeinschaft und die Perspektiven für morgen zu entdecken. Viel Freude beim Lesen.



FOKUS

- 6 VORWORT UND LAGEBERICHT
Worte des Präsidenten und des Geschäftsführers
- 8 VIRTUELLE REISE DURCH DEN NEUBAU CHARMATTHAUS
Alterswohnungen Plus: Flexibel wohnen – sicher leben
- 10 DIGITALISIERUNG DIE VERBINDET: MENÜWAHLSYSTEM GESTARTET
Mehr Effizienz und Qualität dank digitaler Menüwahl
- 12 DAS ESSEN AUF PERSÖNLICHE BEDÜRFNISSE ABGESTIMMT
Weil jede Mahlzeit zählt: Ernährung, die auf individuelle Bedürfnisse eingeht
- 14 VERNETZT, VERÄNDERT. VORWÄRTS.
Unser Dorf – ein Begegnungsort für die Zukunft und Gemeinschaft
- 16 MEILENSTEINE DER TRANSFORMATION
Unsere digitale Reise
- 18 NEUE IMPULSE FÜR DIE PFLEGE
Portrait von Claudia Lüthi, Leiterin Leben im Alter
Portrait von Inge Vögeli, Leiterin Leben mit Beeinträchtigungen
- 22 KULTUR UND VERTRAUEN
Fokus Führung: Unser Weg 2025
- 24 UNSERE WERTE SPÜRBAR ERLEBEN
Wertschätzung als Haltung
- 26 ZAHLEN UND FAKTEN
Bilanz, Erfolgsrechnung
- 30 STATISTIKEN
Mitarbeiter:innen, Bewohner:innen

VORWORT DES PRÄSIDENTEN DES VERWALTUNGSRATES



WEITERENTWICKLUNG

Mitte August erfolgte unser jährlicher Strategietag mit dem Verwaltungsrat und der Geschäftsleitung. Die Zielrichtung für die Entwicklung 2030 wurde entsprechend festgelegt. Schwerpunkte sind die integrierte Versorgung analog der Strategie des Kantons, die Arealentwicklung / Bettenplanung, die Gerontopsychiatrie und neue Angebote im Bereich Beeinträchtigung (IV). In den entsprechenden Fachgruppen werden dazu nun Fachkonzepte erarbeitet, die nötige Infrastruktur eruiert und die finanzielle Tragbarkeit geprüft.

AREALENTWICKLUNG

Die Gemeinde Seedorf hat entschieden, ihre Ortsplanung gesamthaft zu überarbeiten und an die aktuellen Verhältnisse anzupassen. Erfreulicherweise ist Frienisberg als Entwicklungsschwerpunkt vorgesehen. Dies bietet uns die Chance, unseren bestehenden Masterplan (sozusagen unser eigener Zonenplan) zum Areal zu überarbeiten. Ziel ist, dass wir Teile von der Zone für öffentliche Nutzung in eine Mischzone überführen können, um unser Angebot entsprechend offener zu gestalten. Leider benötigt heute eine Ortsplanung sehr viel Zeit. Geduld ist daher auch von uns gefordert.

PERSONALSTRATEGIE

Um dem Fachkräftemangel zu begegnen, wurde eine Personalstrategie mit Fokus auf Employer Branding sowie Führungs- und Personalentwicklung erarbeitet. Die Wirksamkeit der umfangreichen Massnahmen wird im Anschluss sorgfältig ausgewertet. Unabhängig davon sind bestehende Prozesse zu überprüfen und bei Bedarf anzupassen.

VERABSCHIEDUNG AUS DEM VERWALTUNGSRAT

Sandra Kohler hat den Verwaltungsrat und die Geschäftsleitung während der vergangenen fünf Jahre wesentlich im Bereich der Personalentwicklung unterstützt. Gemeinsam mit ihr konnten wir eine erfolgreiche Personalstrategie erarbeiten und eine solide Basis für die Zukunft schaffen. Per 18. Juni 2025 demissionierte Sandra aufgrund einer neuen beruflichen Herausforderung. Ihre Nachfolgerin, Angélique Hulliger, wurde am 10. Dezember 2025 von den Delegierten gewählt. Sie ist derzeit als HR Verantwortliche und Mitglied der Geschäftsleitung eines grösseren Akutspitals tätig. Ich freue mich sehr auf die Zusammenarbeit mit ihr.

Nach langjähriger Mitarbeit im Verwaltungsrat hat auch Werner Salzmann aufgrund seiner absehbaren Wahl zum Vizepräsidenten des Ständerates für 2026 per Ende 2025 demissioniert. Werner brachte unserem Gremium das nötige Fachwissen in der Übergangsphase vom Führen der eigenen Landwirtschaft zur Verpachtung des Betriebes ein und erwies sich stets als wohlwollender, aber kritischer Verwaltungsrat. Persönlich, aber auch im Namen des Verwaltungsrates, danke ich Sandra und Werner für ihr langjähriges Wirken zu Gunsten der Genossenschaft Frienisberg – üses Dorf recht herzlich.

Der Dank geht aber nicht nur an die ausscheidenden Verwaltungsratsmitglieder, sondern auch an die verbleibenden. Auch dank der produktiven Zusammenarbeit zwischen Verwaltungsrat und Geschäftsleitung steht Frienisberg auf soliden Beinen und kann der Zukunft trotz Unwägbarkeiten mit einer grossen Portion Gelassenheit entgegenblicken. Der hauptsächliche Dank gebührt allerdings auch dieses Jahr den Mitarbeitenden, die sich in allen Bereichen rund um die Uhr zum Wohle unserer Bewohnenden einsetzen. Ohne die Mitarbeitenden wären alle strategischen Überlegungen bloss Makulatur.

Christoph Bürgi
Präsident des Verwaltungsrates

LAGEBERICHT DES GESCHÄFTSFÜHRERS



RÜCKBLICK: CHARMATTHAUS

Nach einer umfassenden Marktanalyse und einer einjährigen Bauzeit wurde das Charmatthaus mit 15 Mietwohnungen im März 2025 eröffnet. Die Alterswohnungen Plus bieten älteren Menschen ein selbstbestimmtes Leben in einem sicheren Umfeld – mitten im Grünen. Mit diesem Angebot schliesst Frienisberg – üses Dorf die Lücke zwischen dem Wohnen zu Hause und dem Leben in einer Heim-Wohngruppe. Besonders erfreulich: Sämtliche Wohnungen konnten ohne jegliche Werbung vollständig vermietet werden.

Zu Beginn des Jahres durften wir Inge Vögeli, Leiterin Leben mit Beeinträchtigungen, im Team der Geschäftsleitung willkommen heissen. Inge hat sich rasch eingearbeitet und bringt wertvolle neue Impulse zur Förderung von Inklusion ein.

Im Herbst verabschiedeten wir Jolanda Borer, Leiterin «Leben im Alter» und meine Stellvertreterin, in den wohlverdienten Ruhestand. In sieben Jahren hat sie nicht nur Abläufe organisiert, sondern vor allem Menschen geführt und inspiriert – mit Empathie, Verantwortungsbewusstsein und beeindruckender Ruhe, selbst in herausfordernden Zeiten wie der Covid-Pandemie. Jolanda hat stets Verantwortung übernommen und entschlossen gehandelt.

Aus vielen guten Bewerbungen wählte der Verwaltungsrat Claudia Lüthi als Nachfolgerin. Sie bringt umfassende Führungserfahrung auf unterschiedlichen Ebenen mit und konnte sich dadurch sehr schnell in ihre neue Rolle einarbeiten. Zudem übernimmt sie die Funktion meiner Stellvertreterin.

RECHNUNG 2025

Aus finanzieller Sicht verlief das Jahr 2025 unspektakulär, aber solide. Unsere Führungsinstrumente haben sich bewährt, und bereits die erste Hochrechnung bestätigte die Budgetierung. «Frienisberg ist solide unterwegs», wie Ernst Marmet, Leiter Finanzen und Controlling betonte. Der positive Jahresabschluss 2025 eröffnet uns die Möglichkeit, in die Zukunft zu investieren.

EIN HERZLICHES DANKESCHÖN

Mein besonderer Dank gilt meiner langjährigen Stellvertreterin Jolanda Borer für die vertrauensvolle Zusammenarbeit. Ebenso danke ich allen, die Claudia Lüthi als ihre Nachfolgerin unterstützt und damit einen reibungslosen Übergang ermöglicht haben. Ein herzliches Dankeschön auch an alle Frienisberger:innen und ihre Angehörigen für das Engagement und Verständnis, wenn einmal nicht alles nach Plan läuft.

Peter Gerber
Geschäftsführer



Jolanda
Borer

ALTERSWOHNUNGEN PLUS: FLEXIBEL WOHNEN, SICHER LEBEN

Mit dem Charmatthaus hat die Genossenschaft ein wichtiges Wohnangebot erfolgreich realisiert: 15 moderne, barrierefreie Alterswohnungen wurden termingerecht fertiggestellt, rasch vermietet und bereits wenige Tage nach der Übergabe bezogen. Die neuen Alterswohnungen Plus stärken nicht nur das sichere und selbstbestimmte Wohnen im Dorf, sondern setzen auch positive Impulse für die Gastronomie.

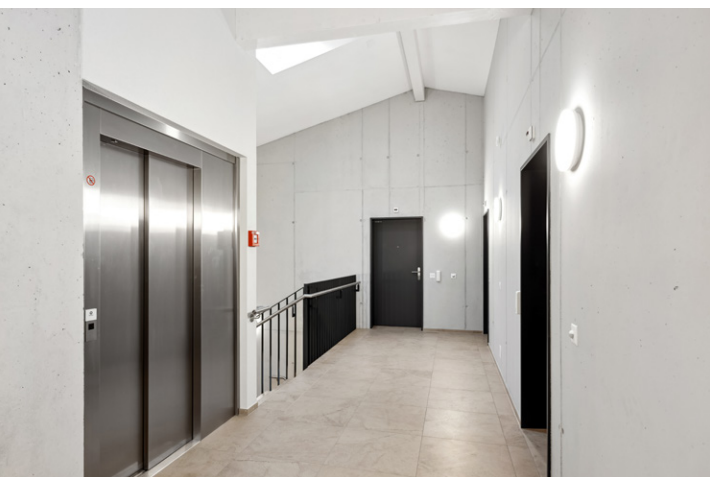
Nach einer intensiven Planungsphase und einer einjährigen Bauzeit wurden zu Beginn des Jahres 2025 alle 15 Ein- und Zweizimmerwohnungen (drei 1-Zimmer- und zwölf 2-Zimmerwohnungen) termingerecht fertiggestellt.

Am 12. Februar 2025 übernahm die Genossenschaft die neue Liegenschaft offiziell vom Architekten. Kleinere Mängel wurden umgehend behoben, und seither liegt die Verantwortung für das Gebäude vollständig bei der Genossenschaft.

Bereits am 19. Februar 2025 zogen die ersten Mieter:innen ein und bereichern seither das Dorfleben. Die Wohnungen konnten ohne Werbemaassnahmen und innert kürzester Zeit vollständig vermietet werden.

In den ersten Monaten konnten wertvolle Erfahrungen im Umgang mit Notfallsituationen gesammelt werden – die definierten Abläufe haben sich im Alltag zuverlässig bewährt. Mieter:innen und ihre Angehörigen schätzen zudem das gastronomische Angebot im Dorf sehr und nutzen es regelmässig.

Die Projektabrechnung beläuft sich auf CHF 3.95 Mio. inklusive PV-Anlage. Die Genossenschaft konnte sowohl das Budget als auch die Termine einhalten und mit den Alterswohnungen Plus ein zusätzliches, sicheres Wohnangebot schaffen, das zugleich positive Impulse für die Gastronomie im Dorf setzt.





DIE STIMME EINES MIETERS

«Was mir hier besonders gut gefällt, ist das Gefühl von Sicherheit, ohne dass ich in meiner Selbstständigkeit eingeschränkt werde. Zu wissen, dass ich über das 24 Stunden Notrufsystem jederzeit Unterstützung rufen kann, beruhigt mich sehr – gerade wenn man allein lebt oder gesundheitlich nicht mehr ganz so stabil ist. Diese Sicherheit begleitet mich durch den Alltag, ohne dass sie sich aufdrängt.

Ich geniesse es, meinen Alltag frei zu gestalten. Ein grosser Vorteil ist die Postautostelle direkt vor meinem Balkon: Wenn ich Lust auf einen Ausflug habe, bin ich sofort mobil. Diese Nähe zum öffentlichen Verkehr bedeutet für mich echte Lebensqualität.

Diese Kombination aus Sicherheit und Selbstbestimmtheit macht das Charmatthaus für mich zum idealen Zuhause.»

Die Alterswohnungen Plus in Frienisberg bieten modernes, barrierefreies Wohnen in einer lebendigen Dorfgemeinschaft. Hier leben 14 Mieter:innen selbstbestimmt und sicher, dank 24 Stunden Notruf und flexiblen Services nach Bedarf.

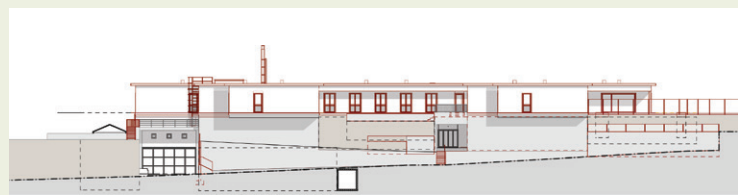
Ob Ruhe, Natur oder gemeinsame Aktivitäten – die Mieter:innen gestalten ihren Alltag frei. Bei Bedarf können hausgekochte Mahlzeiten, Haushaltsunterstützung oder technische Hilfe einfach dazugebucht werden. So wohnen sie unabhängig und zugleich gut angebunden an Gemeinschaft und Unterstützung.

Peter Gerber, Geschäftsführer

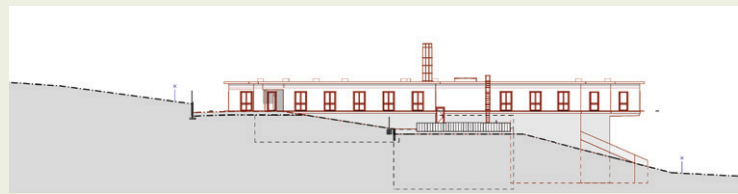
NEUBAU «ERLENHAUS» GERONTOPSYCHIATRIE SCHAFFT ATTRAKTIVE ARBEITSPLÄTZE

«Beim Lesen dieser Zeilen sind wir bereits mitten in der Umsetzung eines Neubaus. In den kommenden Monaten entsteht in unserem Dorf ein Leuchtturmprojekt: Das neue Angebot Gerontopsychiatrie – Pflege und Betreuung unter einem Dach – wird regional einzigartig sein. Die Eröffnung mit 40 Plätzen ist für den Herbst 2027 geplant.

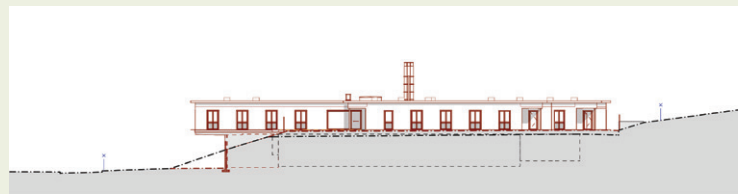
Gleichzeitig fordert uns die Umsetzung des Gesetzes über die Leistungen für Menschen mit Behinderungen (BLG) heraus. Es bringt eine neue Finanzierungslogik für ein selbstbestimmteres Leben. Mit dem Fachwissen und Engagement unserer Kolleg:innen sind wir überzeugt, diese Herausforderung erfolgreich zu meistern.»



Nordwestfassade (Strassenfassade)



Nordostfassade



Südwestfassade

MEHR EFFIZIENZ UND QUALITÄT DANK DIGITALER MENÜWAHL

Mit der Einführung des digitalen Menüwahlsystems wurde ein wichtiger Schritt in Richtung effizienter, transparenter und bedürfnisorientierter Verpflegung gemacht. Das System vernetzt Küche, Administration und Bewohner:innen und schafft eine zuverlässige Grundlage für Planung, Qualität und Individualisierung.

EFFIZIENZ UND WIRTSCHAFTLICHKEIT

Die Entlastung von administrativen Tätigkeiten in der Küche schafft spürbar mehr Raum für das Wesentliche: die sorgfältige Zubereitung frischer, hochwertiger Mahlzeiten. Gleichzeitig eröffnet sie neue Möglichkeiten, das kulinarische Angebot behutsam weiterzuentwickeln – unter anderem durch ein täglich verfügbares vegetarisches Mittagsmenü für alle Bewohner:innen.

Durch frühzeitige Bestellungen wurde die Einkaufs- und Produktionsplanung deutlich vereinfacht und verlässlicher gestaltet. Nach einer kurzen Eingewöhnungsphase hat sich die Bestellfrist von zehn Tagen im Voraus sowie die Bestellaufnahme eine Woche vor der Lieferung gut etabliert. Die Bestellungen dienen als hilfreiche Orientierung, sorgen für ruhigere Abläufe und ermöglichen einen bewussteren Umgang mit Ressourcen. Individuelle Anpassungen sind weiterhin bis 24 Stunden vor der Auslieferung möglich. Insgesamt trägt das System dazu bei, Lebensmittel gezielter einzusetzen und Food Waste nachhaltig zu reduzieren.

QUALITÄT UND INDIVIDUALISIERUNG

Die Standardisierung des Angebots und die zentrale Hinterlegung der Rezepturen gewährleisten eine konstant hohe Qualität der Menüs. Allergien, Diäten und Intoleranzen sind systematisch erfasst und jederzeit abrufbar, was die Sicherheit und Transparenz erhöht.

Darüber hinaus sind wichtige Informationen wie Vorlieben, Abneigungen oder benötigte Hilfsmittel zentral hinterlegt. Dies verbessert den Informationsfluss zwischen den Beteiligten, reduziert den administrativen Aufwand und trägt zu einer individuelleren Betreuung der Bewohner:innen bei. Mithilfe gezielter Auswertungen kann das Angebot laufend überprüft, angepasst und weiterentwickelt werden.

SOFTWARE

Die eingesetzte Software stammt von einem Schweizer Anbieter und überzeugt durch ihren klaren, benutzerfreundlichen Aufbau. Sie unterstützt die Mitarbeiter:innen in Küche und Administration effizient im Alltag und trägt wesentlich zu schlanken, gut abgestimmten Prozessen bei.

Claudia Isenschmid, Leiterin Betrieb





GENUSS, VERTRAUTHEIT UND WOHLBEFINDEN

Gutes Essen bedeutet für unsere Bewohner:innen Genuss, Vertrautheit und Wohlbefinden. Besonders beliebt sind klassische, traditionelle Gerichte, die Erinnerungen wecken und Sicherheit vermitteln. Ergänzt durch saisonale Spezialitäten schaffen unsere Menüs kulinarische Höhepunkte, die den Jahresverlauf spürbar machen und die Lebensqualität im Alltag stärken.

Zu den absoluten Favoriten unserer Bewohner:innen gehören klassische, vertraute Gerichte. Diese Menüs wecken Erinnerungen und werden generationsübergreifend sehr geschätzt.

MITTAGS

- Paniertes Schnitzel mit Pommes Frites
- Braten und Kartoffelstock
- Schweinsbratwurst mit Zwiebelsauce
- «Ghackets» mit Hörnli und Apfelmus

ABENDS

- Schinken mit Kartoffelsalat
- Birchermüesli
- Fruchtkuchen
- Käsekuchen

ZU DEN SAISONALEN KLASSIKER ZÄHLEN

- Spargeln im Frühling
- Grilladen und Salat im Sommer
- Wildgerichte im Herbst
- Blut- und Leberwürste im Winter

ZUR PERSON

René Bühlmann ist seit dem 1. Oktober 2024 Leiter Verpflegung in unserem Dorf. Bereits von 1996 bis 2004 war er in unserer Küche tätig und absolvierte in dieser Zeit die Weiterbildungen in den Bereichen Diätküche sowie in Spital-, Heim- und der Gemeinschaftsgastronomie. Von seinem Fachwissen und der langjährigen Erfahrung dürfen wir nun profitieren.



WEIL JEDE MAHLZEIT ZÄHLT: ERNÄHRUNG, DIE AUF INDIVIDUELLE BEDÜRFNISSE EINGEHT

Mit viel Fachwissen, Sorgfalt und Herz sorgen wir im Frienisberg dafür, dass jede Mahlzeit den individuellen Bedürfnissen unserer Bewohner:innen entspricht. Ein flexibles Menüangebot, präzise Diätführung, digitale Unterstützung und der enge Austausch mit Pflege und Betreuung ermöglichen eine Ernährung, die Sicherheit bietet, Lebensqualität schafft und persönlichen Wünschen gerecht wird.

Unsere Bewohner:innen erhalten Menüs, die genau auf ihre Bedürfnisse abgestimmt sind. Zur Auswahl stehen täglich drei abwechslungsreiche Optionen, die dank des digitalen Bestellsystems individuell angepasst werden können – von der Portionsgrösse bis zum Austausch einzelner Komponenten.

Gesundheitliche Aspekte wie Allergien oder spezielle Diäten werden besonders sorgfältig berücksichtigt. Allergien können nur durch die Diätküche erfasst werden, und das System warnt automatisch, sobald alle Rezepte hinterlegt sind. So bleiben Sicherheit und Qualität jederzeit gewährleistet.

Kulturelle und persönliche Gewohnheiten fließen ebenso ein, wobei das Menüwahlssystem viel Flexibilität bietet. Gleichzeitig gestalten Rückmeldungen aus den Wohngruppen, dem Bewohnerrat und dem «Kummerkasten» den Menüplan aktiv mit.

In der Zusammenarbeit mit Pflege und Betreuung setzen wir auf enge Abstimmung: Gemeinsam wird entschieden, welche Ernährungslösung für die einzelnen Bewohner:innen am sinnvollsten ist.

Die Umsetzung individueller Ernährungspläne ist anspruchsvoll, doch unser Team meistert diese Aufgaben täglich mit beeindruckender Sorgfalt. Unsere Arbeit trägt spürbar zum Wohlbefinden der Bewohner:innen bei – sei es durch stabile

«Individuelle Bedürfnisse sind keine Umstände – sie sind unser Auftrag!»

Blutzuckerwerte, weniger Schmerzen oder den Erhalt von Muskelmasse. Besonders wertvoll sind persönliche Initiativen wie die mousseartigen Weihnachtsgüetzi für Menschen mit Schluckstörungen – kleine Gesten mit grosser Wirkung.

Nach vielen Jahren im Frienisberg sehe ich deutlich, wie sehr sich die Bedeutung der Ernährung und die Professionalität unseres Systems entwickelt haben. Klar ist: Eine wirklich bedarfsgerechte Ernährung gelingt nur im Zusammenspiel aller Beteiligten.

Tonja Stähli, Diätköchin

ZUR PERSON

Tonja Stähli absolvierte von 2006 bis 2009 ihre Lehre als Köchin EFZ bei uns im Dorf. Am 1. Februar 2018 kehrte sie als Köchin in den Frienisberg zurück. Seit dem 1. Oktober 2021 ist sie stellvertretende Leiterin Verpflegung. Zudem ist sie seit 2023 für die Planung und Organisation der Diätküche verantwortlich.





Wenn wir Bedürfnisse berücksichtigen, fördern wir nicht nur die körperliche Gesundheit, sondern auch das Gefühl von Selbstbestimmung und Wertschätzung. Gerade im Pflegeheim bedeutet eine individuell abgestimmte Ernährung: mehr Freude am Essen, weniger gesundheitliche Risiken und ein Stück Normalität im Alltag. Damit wird Ernährung zu einem wichtigen Baustein für ganzheitliche Betreuung – körperlich, seelisch und sozial.

Am Lebensende rückt das Fachwissen zur Ernährung aber in den Hintergrund – dann zählt vor allem das, was wir mit dem Herzen tun. In dieser Phase sollen und dürfen letzte kulinarische Wünsche – so ausgefallen sie auch sind – erfüllt werden.

Sandra Pfeiffer,
Fachexpertin Pflege und Betreuung

Individuelle Ernährung ist ein zentraler Bestandteil eines ganzheitlichen Pflegekonzepts, weil sie weit über die reine Nahrungsaufnahme hinausgeht. Sie trägt entscheidend zur Lebensqualität, Gesundheit und zum Wohlbefinden der Bewohner:innen bei. Jeder Mensch hat eigene Bedürfnisse – sei es aufgrund von gesundheitlichen Einschränkungen, Allergien, kulturellen Vorlieben oder persönlichen Geschmackspräferenzen.

Bei Bewohner:innen mit offenen Wunden setzen wir eine eiweissreiche Ernährung ein, beispielsweise in Form von quarkhaltigen Speisen. Eiweiss fördert die Heilung von offenen Beinen oder Dekubitus. Reicht die Eiweisszufuhr über die Mahlzeiten nicht aus, wird sie durch proteinangereicherte Frappés ergänzt, wobei der Erhalt des Appetits auf die Hauptmahlzeiten zu berücksichtigen ist.

Bei Bewohner:innen mit Herzinsuffizienz ist eine salzarme Kost empfehlenswert. Salzhaltige Speisen binden Flüssigkeit im Körper, wodurch der Körper nach mehr Flüssigkeit und das Herz entsprechend stärker arbeiten muss. Herausfordernd wird dies besonders bei Personen, die über viele Jahre gewohnt waren, ihre Mahlzeiten mit dem Tisch Menage – etwa Maggi oder Aromat – nachzuwürzen.

ZUR PERSON

Sandra Pfeiffer ist seit Dezember 2022 Fachexpertin Pflege und Betreuung. Sie sagt: «Ernährung war während meiner Tätigkeit in der Kinderkrankenpflege und auf Intensivstationen stets ein zentrales Thema. Besonders in der Lebensendphase begegnete ich auch ungewöhnlichen Wünschen mit Respekt – etwa bei einem Patienten, der seinen täglichen Liter Whisky zuletzt über eine Magensonde erhielt.



UNSER DORF – EIN BEGEGNUNGSPORT FÜR ZUKUNFT UND GEMEINSCHAFT

2025 war geprägt von besonderen Momenten, Begegnungen und Veranstaltungen, die unser Dorf und unsere Gemeinschaft bereichert haben. Vom fröhlichen Sommerfest über das spannende Maislabyrinth bis hin zur inspirierenden Kunstausstellung und dem stimmungsvollen Weihnachtsmärkt – jedes Event brachte Menschen zusammen.

SOMMERFEST

Unter dem Motto «Frienisberg-Express» erleben wir am 28. Juni 2025 mit zahlreichen Besucher:innen einen unvergesslichen Sommertag. Das historische Postauto war ein nostalgischer Blickfang und beliebtes Fotomotiv, während detailreiche Modelle von Flugzeugen, Schiffen und Eisenbahnen Technikfans begeisterten.

Unser Sommerfest bot zudem ein vielfältiges Programm: Marktstände mit handgefertigten Produkten, regionale Köstlichkeiten und hausgemachte Berliner aus unserer Backstube – ein Fest für die Sinne. Ein besonderes Highlight: Kamelreiten! Ein Erlebnis, das viele Gäste mit einem Lächeln und Abenteuerlust erfüllte. Wer braucht schon ein Auto, wenn ein Kamel bereitsteht?

FRIENISBERGER MAISLABYRINTH

Vom 16. Juli bis 5. Oktober 2025 lud unser Maislabyrinth zur Entdeckungsreise ein – und das mit einer beeindruckenden Skyline von Bern! Eingebettet in die malerische Landschaft bot es Familien, Gruppen und Naturfans ein einzigartiges Abenteuer.

Die kunstvollen Nachbildungen von Berner Wahrzeichen wie Zytglogge und Münster machten den Rundgang zu einer kulturellen Entdeckungsreise. Ergänzt durch spannende Quizfragen wurde das Labyrinth mehr als ein Spiel – es war eine Hommage an unsere Hauptstadt.

FRIENISBERG WURDE ZUR GALERIE

Vom 7. September bis 12. Oktober 2025 durften wir eine besondere Einzelausstellung des Berner Künstlers GAMelle in Frienisberg erleben. Die Schau vereinte Kunst, Geschichte

und Inklusion und begeisterte Besucher:innen wie auch unsere Dorfgemeinschaft.

Herzstück war die feierliche Einweihung der interaktiven Skulptur «Frischer Wind», die sinnbildlich für Erneuerung und schöpferischen Neuanfang steht. Ergänzend dazu präsentierte GAMelle grosse Eisen-Skulpturen und kleinformatige Objekte auf dem Dorfplatz und im historischen Kreuzgang der ehemaligen Klosteranlage.

SEEDORFER WIEHNACHTSMÄRKT

Vom 21. bis 23. November 2025 verwandelte sich der Dorfplatz in Seedorf in ein festlich geschmücktes Winterparadies. Der traditionelle Adventsmärkt der Genossenschaft begeisterte mit stimmungsvoller Atmosphäre, liebevoll dekorierten Chalets, handgefertigten Geschenkkunden und kulinarischen Köstlichkeiten.

Besonders schön: Das herzliche Miteinander von Bewohnenden, Angehörigen, Mitarbeitenden und Gästen. Die kreativen Werke aus unseren Ateliers setzten ein starkes Zeichen für gelebte Teilhabe und Gemeinschaft. Der Märkt war mehr als ein Ort zum Einkaufen – er war ein Treffpunkt.

Tanja Orsinger, Assistentin der Geschäftsleitung und Leiterin Marketing





ES LOHNT SICH, FOLGENDE TERMINE ZU NOTIEREN

«ANNO DAZUMAL»-WOCHE

27. April bis 2. Mai 2026

GOTTESDIENST UND MUTTERTAGSBRUNCH

10. Mai 2026

KONZERT JUGENDCHOR JUTZ

31. Mai 2026

PERSONALANLÄSSE

12. und 18. Juni 2026

FRIENISBERGER MAISLABYRINTH

Juli bis Oktober 2026

PENSIONIERTENANLASS

12. August 2026

SICHLETEN: GOTTESDIENST

MIT ANSCHLIESSENDEM MITTAGESSEN

13. September 2026

SEEDORFER WIEHNACHTSMÄRIT

20.–22. November 2026



Auf unserer Website veröffentlichen
wir die Veranstaltungen fortlaufend



DIGITALISIERUNGSPROJEKTE

NEXUS / ERP

Einführung von NEXUS für mehr Transparenz und eine reibungslose Zusammenarbeit. Die Lösung integriert alle relevanten Ressourcen und unterstützt Unternehmen bei der effizienten Umsetzung ihrer Geschäftsprozesse.



2018

WAVEWARE

Einführung von waveware – der digitalen Facility-Management-Lösung zur Prozessoptimierung und effizientem Datenmanagement. Die skalierbaren Systeme sind flexibel an die Anforderungen unterschiedlichster Branchen angepasst.

2020

INTRANET APP AHEAD

Aufschaltung des Intranets ahead zur Stärkung der internen Kommunikation und Förderung des Informationsaustauschs.

SYRONA+

Einführung von SYRONA+ zur Optimierung des betrieblichen Gesundheitsmanagement mit Funktionen, die speziell auf Anwesenheits- und Caremanagement abgestimmt sind.

2022

2019

2021

2022

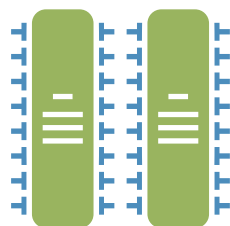


OSTENDIS

Rollout des Rekrutierungstools Ostendis zur Optimierung des Bewerbungsprozesses und Steigerung der Effizienz im Recruiting.

SKRIBA

Implementierung des Zeugnistools Skriba für eine vereinfachte, standardisierte und qualitativ hochwertige Erstellung von Arbeitszeugnissen.



FACEBOOK

INSTAGRAM

LINKEDIN

PREVITAR

Implementierung des digitalen Tools von Arbeitssicherheit Schweiz zur strukturierten Erstellung und Dokumentation des gesamten Arbeitssicherheitssystems.

SWISS QUALIQUEST

Einführung von Online-Befragungen von Swiss Qualiquest für mehr Transparenz in der Zufriedenheit. Das digitale Tool ermöglicht die strukturierte Erfassung, Verarbeitung und Umsetzung von Feedback.

NEXUS EASYDOK

Rollout der elektronischen Pflegedokumentation zur Standardisierung und Steigerung der Qualität in der Patientenbetreuung.

NEWSLETTER



2023

RELAUNCH WEBSITE

Relaunch der Unternehmens- und Arbeitgeberseite zur Erhöhung der öffentlichen Präsenz und Markenwahrnehmung.

KARRIERESEITE

Neue Arbeitgeberseite mit Fokus auf Employer Branding und gezielte Ansprache von Fach- und Führungskräften.

2024

PKSMENÜ MENÜBESTELLSYSTEM

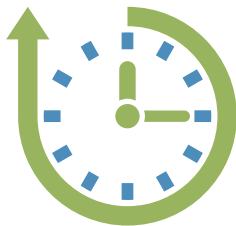
Einführung eines Menüwahlsystems für individuelle Ernährungsvorgaben und Vorlieben der Bewohnenden. Es unterstützt eine ressourcenschonende Produktionsplanung, reduziert Food Waste und garantiert standardisierte Qualitätsprozesse.

2025

2023

SOOBR

Pilotprojekt Soobr zur intelligenten und effizienten Planung von Reinigungsprozessen inklusive umfassender und lückenloser Qualitätssicherung.



MYPOLYPOINT APP

Pilotierung der myPolypoint App mit Extended Performance zur Unterstützung moderner, flexibler Arbeitszeitmodelle.

2025

PEGGY

Einführung des elektronischen Kreditoren-Workflows PEGGY zur Automatisierung und umweltfreundlichen Abwicklung von Rechnungen.

QUALITÄTS- MANAGEMENT- SYSTEM

Entwicklung eines prozessorientierten, integrierten Managementsystems, das sämtliche Prozesse transparent darstellt und die Einarbeitung neuer Mitarbeitender erleichtert.

FÜHRUNG IM WANDEL: 100 TAGE ALS LEITERIN «LEBEN IM ALTER» IN FRIENISBERG

«Einmal im Leben bin ich jetzt doch im Kloster», sagt Claudia Lüthi, die neue Leiterin «Leben im Alter» in Frienisberg. Sie setzt auf Führung, die Verantwortung verteilt, Teams stärkt und Spielräume öffnet.

Claudia Lüthi, Sie sagen, Frienisberg sei wie ein Dorf. Was haben Sie am ersten Tag gesehen oder erlebt, bei dem Sie dachten: Okay – das ist hier anders?

Ich bin über den Dorfplatz gegangen und habe gesehen, wie sich Bewohnende, Mitarbeitende und Geschäftsleitung ganz selbstverständlich begegnen. Man grüsst sich, bleibt kurz stehen, spricht miteinander. Diese Nähe gehört zum Alltag.

Was macht gute Führung aus?

Menschen mögen und mit unterschiedlichen Menschen arbeiten können. Klar sagen, was erwartet wird, und meine Mitarbeitenden gleichzeitig unterstützen. Ich halte wenig vom Modell «eine Person weiss alles». Für mich bedeutet Führung, Verantwortung abzugeben und Mitarbeitende zu stärken, damit sie Entscheidungen in ihrem Handelsspielraum selbst treffen können – dort, wo sie arbeiten. Dazu gehört auch eine gesunde Fehlerkultur: Fehler passieren uns allen. Entscheidend ist, wie wir damit umgehen und was wir daraus lernen.

Welche Rolle spielt Selbstverantwortung im Alltag?

Es ist wichtig, dass Mitarbeitende ihren Handlungsspielraum kennen und nutzen. Was können wir hier und heute beeinflussen? Zur Selbstverantwortung gehört auch, Bestehendes zu hinterfragen und bei Bedarf anzupassen. Was gestern gut funktioniert hat, muss nicht zwingend morgen noch passen.

Wie erleben Sie die Zusammenarbeit zwischen Pflege, Betreuung, Hauswirtschaft, Therapie und Medizin im Frienisberg?

Ich erlebe viel Bereitschaft zur Zusammenarbeit. Wichtig ist für mich das gegenseitige Verständnis: Ich will verstehen, wie andere Bereiche arbeiten und wo ihre Herausforderungen liegen.

Ich hole mir Wissen bei Kolleg:innen aus anderen Fachrichtungen und erlebe diesen Austausch als zentral. Jeder Bereich ist wichtig – von der Technik über die Reinigung bis zur Gastronomie.

Wie befähigen Sie Ihre Kader-Mitarbeitenden in ihrer Führungsrolle?

Am Anfang steht für mich das gegenseitige Kennenlernen: Wo liegen Stärken, wo Entwicklungsfelder? Das entsteht über Gespräche und Vertrauen. Ich arbeite viel individuell mit Feedback und Coaching. Gleichzeitig ist es ein Gewinn, wenn das Kader als Gruppe zusammenfindet und voneinander lernt. Wenn gute Lösungen geteilt werden, entsteht weniger Einzelarbeit – und mehr gemeinsames Weiterkommen. Diskussionen dürfen intern offen geführt werden, nach aussen braucht es eine gemeinsame Haltung.

Flexible Arbeitszeitmodelle sind anspruchsvoll. Wie gehen Sie in Frienisberg damit um?

Wir dürfen noch flexibler werden. Gleichzeitig habe ich gemerkt, dass pauschale Lösungen nicht funktionieren. Geteilte Dienste wollte ich





ZUR PERSON

Claudia Lüthi ist seit September 2025 Leiterin «Leben im Alter» in Frienisberg. Sie hat 35 Jahre in der Akutpflege gearbeitet und sämtliche Führungsstufen bis zur Pflegedirektion durchlaufen. In ihrer Freizeit ist sie mit dem Bike und auf den Ski unterwegs. Sie lebt mit ihrer Familie in Ins (BE).

zu Beginn abschaffen – bis sich gezeigt hat, dass sie für einige Mitarbeitende sinnvoll sind, die in der Region wohnen und die Pause für Familie oder Verpflichtungen nutzen. Wichtig ist mir, Modelle zu entwickeln, die unterschiedliche Lebensphasen berücksichtigen.

Heute arbeiten mehrere Generationen zusammen, die sehr unterschiedliche Erwartungen an Arbeitszeiten und Planung haben. Was für die einen gut passt, ist für andere kaum machbar. Entscheidend ist, dass wir hinschauen, miteinander im Gespräch bleiben und tragfähige Lösungen entwickeln. Ich kann mir auch vorstellen, dass stabile Teams ihre Einsatzplanung selbst übernehmen.

Wie finden Sie die Balance zwischen wirtschaftlichen Anforderungen und einem Führungsstil, der den Menschen in den Mittelpunkt stellt?

Ein Patentrezept gibt es nicht. Entscheidend ist der Fokus: Was ist unser Kernauftrag – und was gehört im Moment nicht dazu? Transparenz hilft, Verständnis zu schaffen.

Die finanziellen Rahmenbedingungen können wir nicht verändern. Umso wichtiger ist die Frage: Wo können wir also Einfluss nehmen? Welche Innovationen helfen uns im Umgang mit dem Fachkräftemangel? Ich bin überzeugt: Je gesünder das Arbeitsumfeld ist und je mehr Gestaltungsspielraum Mitarbeitende haben, desto besser lassen sich auch wirtschaftliche Anforderungen tragen.

Der Pflegealltag ist fordernd. Wie gelingt es Ihnen, eine wertschätzende und resiliente Arbeitsumgebung zu gestalten?

Indem ich hinschaue und im Gespräch bleibe. Nicht alles rechtfertigen, sondern gemeinsam Lösungen suchen: Wo können wir entlasten, wo etwas verschieben, wo Prioritäten neu setzen? Wer einen grossen Teil seines Wissens einbringen darf und Teil eines verlässlichen Teams ist, hält Belastung besser aus.

Welche strukturellen und digitalen Veränderungen sind in der Langzeitpflege in den nächsten Jahren besonders wichtig?

Für mich stehen zuerst die Prozesse im Zentrum. Wenn diese nicht klar sind, bringt auch die beste IT keine Entlastung. Digitalisierung kann unterstützen, etwa bei Dokumentation oder Dienstplanung, ist aber kein Selbstzweck. Gleichzeitig müssen wir Strukturen prüfen: Führungsspannen, Stellvertretungen und Verantwortlichkeiten so gestalten, dass sie nicht an einzelnen Personen hängen bleiben. Dazu gehören auch Teilzeitmodelle.

Was wünschen Sie sich von der nächsten Generation von Führungskräften im Gesundheitswesen?

Mut, Dinge auszuprobieren – und sie auch wieder zu verwerfen, wenn sie nicht funktionieren. Ehrlichkeit, Offenheit und die Bereitschaft, Themen anzusprechen, auch nach oben. Und wir brauchen neue Modelle: Führung muss nicht zwingend an hohe Pensen gebunden sein, sonst verlieren wir gute Leute.

«Führung funktioniert nicht mehr über Einzelkämpfer:innen.»

Info: Um die Authentizität des Beitrags zu wahren, wurde das im ARTISET Pflegemagazin veröffentlichte Interview unverändert in der Sie-Form übernommen.

INKLUSION IST KEINE MASSNAHME – SIE IST EINE HALTUNG

Inklusion beginnt nicht auf dem Papier, sondern bei Türen, beim Zmorge und bei der Frage, wer im Leben was wählen kann. Inge Vögeli ist Leiterin «Leben mit Beeinträchtigungen» in Frienisberg und spricht über Leadership zwischen Haltung und Systemverantwortung.



ZUR PERSON

Inge Vögeli ist seit März 2025 Leiterin «Leben mit Beeinträchtigungen» in Frienisberg. Sie ist Sozialpädagogin mit fast 30 Jahren Berufserfahrung und hat zuvor die VIVA Stiftung geleitet. Sie lebt in Bern, baut in ihrer Freizeit Lego und tanzt Paartanz.

Inge Vögeli, mit welchem Bild vom Bereich «Leben mit Beeinträchtigungen» sind Sie nach Frienisberg gekommen – und was hat sich als anders erwiesen?

Ich kam mit einem eher klassischen Bild: Menschen mit körperlichen oder kognitiven Beeinträchtigungen, wie ich es aus meiner bisherigen Arbeit gut kannte. In Frienisberg begegne ich jedoch sehr häufig psychischen Erkrankungen – oft auch mit Spätfolgen nach Suchterkrankungen, die andere Formen der Begleitung brauchen.

Psychische Beeinträchtigungen sind weniger sichtbar und oft komplexer. Sie fordern vom Team viel Aufmerksamkeit und Reflexion. Mich hat beeindruckt, wie engagiert und offen die Mitarbeitenden damit umgehen.

Was bedeutet Leadership in einem Bereich, der so stark von Teilhabe und Inklusion geprägt ist?

Gute Führung heisst für mich, Orientierung zu geben und Vertrauen zu schaffen. Ich setze einen klaren Rahmen, lebe meine Haltung vor – und übergebe dann Verantwortung und Spielraum. Meine Mitarbeitenden sollen in ihrem Bereich selbstständig entscheiden und handeln können. Wer Inklusion leben will, muss Mitarbeitenden Raum geben und nicht alles kontrollieren.

«Ich setze einen klaren Rahmen, lebe meine Haltung vor – und übergebe dann Verantwortung und Spielraum.»

Wann wird Inklusion in einer Institution zur Führungsaufgabe?

Inklusion ist keine Massnahme, sondern eine Grundhaltung. Genau das macht sie zur Führungsaufgabe, denn eine Haltung kann man nicht verordnen.

In meinem Bereich erlebe ich viel Offenheit. In einer grossen Institution braucht es jedoch Zeit, bis alle ein gemeinsames Verständnis teilen. Besonders dort, wo unterschiedliche Fachrichtungen wie Medizin, Pflege und Sozialpädagogik zusammenarbeiten, treffen verschiedene Perspektiven aufeinander. Diese Unterschiede sind wertvoll, fordern aber Klarheit und Dialog. Führung heisst hier, Räume für Austausch zu schaffen und zu klären, was Inklusion konkret bedeutet.

Was bedeutet für Sie inklusive Haltung?

Nicht die Beeinträchtigung ist das Problem – sondern die Barrieren. Ein Rollstuhl zum Beispiel bedeutet Bewegungsfreiheit. Eine Barriere entsteht erst dann, wenn Türen zu schmal sind, Schwellen im Weg stehen oder ein Postauto

nicht zugänglich ist. Inklusion heisst für mich, dass wir nicht zuerst fragen, was jemand nicht kann. Wir fragen, was wir verändern können.

Das betrifft auch konkrete Themen, etwa wenn Sicherheitsvorgaben wie schwere Brandschutztüren neue Hürden für Bewohnende schaffen. Dann müssen wir Lösungen suchen und Prioritäten setzen. Manchmal passiert es, dass Anforderungen schlicht nicht mitgedacht werden. Deshalb müssen wir immer wieder genau hinschauen.

Wie stärken Sie eine inklusive Haltung im Team?

Entscheidend ist, wie wir miteinander und übereinander sprechen, welche Fragen wir stellen und welche Diskussionen wir zulassen. Ich habe kürzlich eine selbst betroffene Inklusionsfachperson eingeladen, die dem Kader Inklusion anhand von Praxisbeispielen gezeigt hat. Ausserdem versuche ich, Informationen auf unterschiedlichen Wegen weiterzugeben, damit sie alle erreichen. Nicht jeder Mensch liest gerne.

In Frienisberg bereiten Sie sich gerade vor, um das neue Behindertenleistungsgesetz umzusetzen. Was verändert sich für Sie?

Das neue Gesetz verändert viel: Der Fokus verschiebt sich von «Wir wissen, was gut ist» hin zu «Wir richten unsere Leistungen an den Bedürfnissen der Menschen aus». Das stärkt die Wahlfreiheit und fordert uns gleichzeitig heraus. Wir müssen uns als Institution fragen: Was können wir anbieten – und wie unterstützen wir Menschen darin, wählen zu lernen?

Was meinen Sie mit «wählen lernen»?

Wenn ein Mensch jeden Morgen ein Konfibrötchen bekommt, überfordert ihn zunächst die Frage «Willst du etwas anderes?». Es braucht kleine Schritte und viel Zeit, in denen die Möglichkeiten erst einmal sichtbar werden, etwa wenn auch Müsli und Joghurt auf dem Tisch stehen. So kann langsam das Verständnis entstehen, dass es eine Wahl gibt. Für mich beginnt Partizipation im Kleinen: beim Zmorger, beim Tagesablauf, beim Essen in der Gemeinschaft – oder eben allein.

Wo erleben Sie im System weiterhin Grenzen?

In den Köpfen der Menschen – und dort, wo Tarife von Kassen und Kanton den Handlungsspielraum einschränken.

Grenzen für Bewohnende können wertvoll sein. Wir leben im Miteinander und müssen aufeinander Rücksicht nehmen. Wenn ein Zimmer so chaotisch ist, dass es das Umfeld belastet oder das Gebäude schädigt, braucht es Grenzen. Es ist wichtig, auch Menschen mit Beeinträchtigungen ernst zu nehmen, ehrlich zu spiegeln und gemeinsam Lösungen zu suchen – statt aus falscher Rücksicht alles zu tolerieren.

Welche Rolle spielen Ihre Mitarbeitenden dabei?

Sie sind der Schlüssel, denn Inklusion entsteht jeden Tag im direkten Kontakt mit den Bewohnenden. Ich unterstütze mein Team mit fachlichen Impulsen, Weiterbildungen und mögliche neue Ideen. Ein Beispiel ist der Einsatz von standardisierten Piktogrammen: Wenn wir in der ganzen Institution dieselben Zeichen nutzen, erkennen auch Bewohnende sie wieder, die nicht gut lesen können. Das stärkt ihre Selbstständigkeit und entlastet das Team.



Bei all den Herausforderungen:

Woher nehmen Sie Ihre Zuversicht?

Ich bin überzeugt von der UNO-Behindertenrechtskonvention und versuche, im Kleinen etwas zu bewegen. Wenn dadurch Menschen mehr Wahlmöglichkeiten, mehr Orientierung oder mehr Selbstständigkeit erleben, dann weiss ich, warum ich diese Arbeit mache.

[Info: Um die Authentizität des Beitrags zu wahren, wurde das im ARTISET Pflegemagazin veröffentlichte Interview unverändert in der Sie-Form übernommen.](#)

FOKUS FÜHRUNG UNSER WEG 2025

Mit «Fokus Führung» wurde 2025 eine mehrjährige systematische Weiterbildung gestartet um das Kader in Frienisberg – üses Dorf zu stärken. Von der Erarbeitung gemeinsamer Führungsgrundsätze über die Auseinandersetzung mit verschiedenen Führungsstilen bis hin zu Themen wie Motivation, Intervision und Teamentwicklung entstand ein gemeinsames Verständnis wirksamer Führung. Mit dem PERMA Modell, praxisnahen Lernformaten und individuellen Entwicklungsschwerpunkten wurde die Basis für eine lernorientierte, verantwortungsvolle und zukunftsgerichtete Führungskultur gelegt.

Am Kadertag vom 26. März 2025 standen die verschiedenen Führungsstile sowie das Kennenlernen der eigenen Führungsrolle im Mittelpunkt. Die Teilnehmenden setzten sich intensiv mit den Aufgaben und Funktionen von Führung auseinander und vertieften die bestehenden Führungsgrundsätze. Gleichzeitig wurden die Grundlagen für die weitere Führungsarbeit gelegt. Ein zentrales Element des Tages war das Vertiefen der sieben Führungsgrundsätze, die das Führungsverhalten im Frienisberg leiten sollen.

Am Kadermeeting vom 17. Juni 2025 wurde die Schulung zu Motivation, Intervision und Führungsentwicklung fortgeführt. Die Intervision spielt eine zentrale Rolle, da sie die Organisations- und Teamkultur stärkt und das Verständnis als lernendes Team unterstützt. Grundhaltungen wie Offenheit, Wissensaustausch, konstruktive Fehlerkultur und Zusammenarbeit bilden die Basis.

Ein lernendes Team zeigt sich durch kontinuierliche Weiterentwicklung, gemeinsame Reflexion, hohe Selbstverantwortung und Professionalität sowie ein einheitliches Qualitätsverständnis. Die Intervision fördert diesen Prozess, indem Erfahrungen gemeinsam ausgewertet, Lösungen entwickelt und Wissen verankert wird. Ziel ist die kontinuierliche Qualitätsentwicklung, die Stärkung der Professionalität und ein wirksames Wissensmanagement.

Das Kadermeeting vom 21. Oktober 2025 widmete sich der Teamentwicklung und dem PERMA Modell der Positiven Psychologie. Nach einem kurzen Rückblick wurden Grundlagen systemischer Teamdynamiken erläutert: Teams als soziale Systeme, die durch Kommunikation, eigene Dynamiken und Selbstorganisation

eine kollektive Leistungsfähigkeit entwickeln. Anschliessend folgte die Einführung ins PERMA Modell von Martin Seligman mit seinen fünf Faktoren für Wohlbefinden und erfolgreiche Zusammenarbeit:

- **Positive Emotionen** fördern Kreativität und Motivation.
- **Engagement** entsteht, wenn Stärken genutzt werden und klar fokussiertes Arbeiten möglich ist.
- **Relationships** betonen die Bedeutung vertrauensvoller Beziehungen und konstruktiver Konfliktkultur.
- **Meaning** entsteht durch sinnstiftende Arbeit und das Erleben von Beitrag.
- **Accomplishment** unterstreicht die Wichtigkeit klarer Ziele und sichtbarer Erfolge.

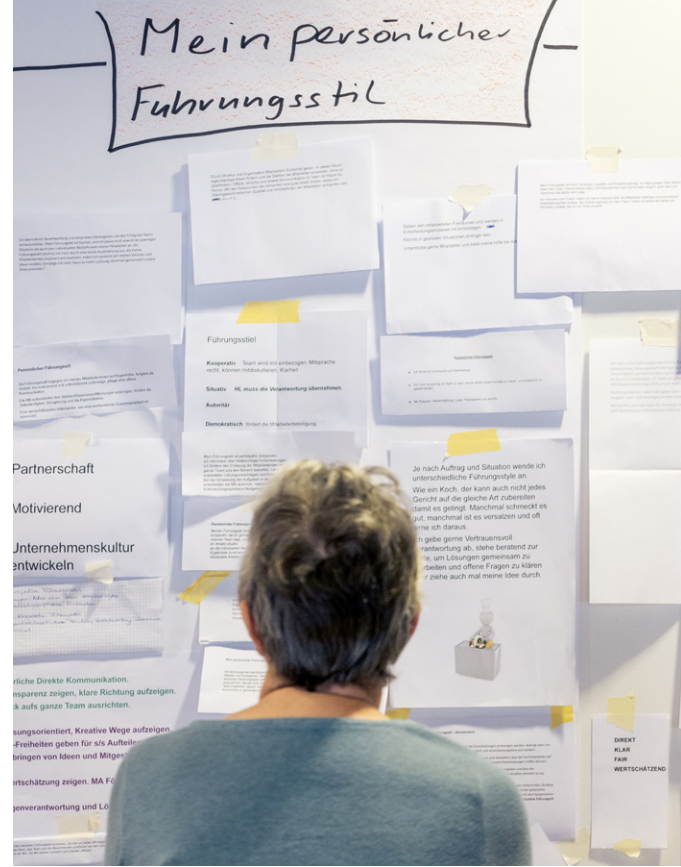


- | | |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none">• Fähigkeiten sind angeboren• Vermeidungen• Fehler vermeiden• Fixed Mindset | <ul style="list-style-type: none">• (fast) alles ist lernbar• Neugier• Fehler als Chance• Growth Mindset |
|--|---|

Zudem wurden zwei neue Lernformate eingeführt:

Intervision, eine regelmässige kollegiale Beratung in Kleingruppen zur Vertiefung von Führungswissen sowie der Boxenstopp als kurzes, vertrauliches Coaching-Angebot für Führungskräfte. Der Boxenstopp dient der Vertiefung von Lerneinheiten, dem Transfer in die praktische Führungstätigkeit und bietet Raum für persönliche Fragestellungen und konkrete Arbeitsaufträge.

Sonja Vogelsanger, Leiterin Dienste

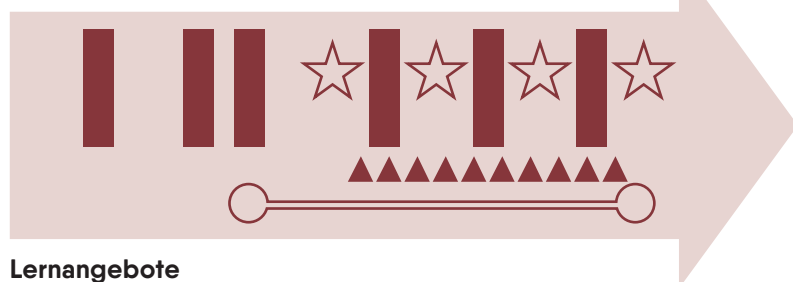


FÜHRUNGSGRUNDSÄTZE

- Wir schaffen ein attraktives Arbeitsumfeld, indem wir uns und unsere Mitarbeitenden befähigen.
- Wir definieren Aufgaben, Kompetenzen und Verantwortungen aus fachlicher und sozialer Sicht und delegieren umsichtig.
- Wir pflegen eine Lernkultur und feiern Erfolge.
- Wir haben ein Führungsbewusstsein, indem wir den Blick aufs Ganze richten und miteinander unterwegs sind.
- Wir strahlen Optimismus aus, haben Visionen und identifizieren uns mit dem Betrieb und seinen Werten.
- Wir nehmen Führung wahr sowie unsere Fürsorgepflicht ernst und setzen sie um.
- Wir kommunizieren zielgerichtet und sind in Aussage und Handeln übereinstimmend.

FOKUS FÜHRUNG

2024 2025 2026 2027



Lernangebote

- Kaderevents 1-4 h
- ▲ Lernnuggets
- Einführung Intevision als kollegiale Beratung
- ☆ Boxenstopp für Führungskräfte

WERTSCHÄTZUNG ALS HALTUNG

Wertschätzung sichtbar machen – für uns mehr als ein Projekt. Mit der Kampagne «Frienisberger:innen» haben wir im Jahr 2025 zahlreiche Initiativen umgesetzt, die uns und unsere Werte erlebbar machen und unseren Mitarbeitenden Orientierung und Sicherheit in Zeiten des Wandels geben. Denn bei Frienisberg steht der Mensch im Mittelpunkt.

WARUM WERTSCHÄTZUNG DER SCHLÜSSEL FÜR VERÄNDERUNG IST?

Frienisberg – üses Dorf hat im Geschäftsjahr 2025 bewusst Zeit, Energie und finanzielle Mittel in Wertschätzung investiert. Denn wir sind überzeugt: Wertschätzung ist weit mehr als ein freundliches Wort – sie ist Ausdruck von Respekt, Anerkennung und Vertrauen. Wertschätzung fördert das Wohlbefinden und schafft eine positive Grundstimmung. Es stärkt die Zusammenarbeit und macht Organisationen zukunftsfähig. Veränderungen wie z.B. eine digitale Transformation gelingen nur dann nachhaltig, wenn sich die Menschen, die sie tragen, sicher, motiviert und eingebunden fühlen.

Wertschätzung ist
darum für uns kein
Projekt, sondern eine
Haltung – und sie ist
der Schlüssel, um ge-
meinsam erfolgreich in
die Zukunft zu gehen.

Wertschätzung
verbindet – und
macht uns stark
für die Zukunft.

Unsere Mitarbeitenden sind das Herzstück unseres Handelns. Sie prägen die Kultur und Qualität unserer Genossenschaft. Damit sie sich auch in herausfordernden Phasen unterstützt und wertgeschätzt fühlen, haben wir mit der Kampagne «Frienisberger:innen» verschiedene interne und externe Initiativen umgesetzt, die unsere Werte sichtbar und erlebbar machen. Dazu gehörten unter anderem:

- **Neujahrsanstossen** – ein gemeinsamer Start ins Jahr.
- **Vitamin-C-Taschen** – kleine Energie-Booster für den Alltag.
- **Externe Personalmarketing-Kampagne Frienisberger:innen** – sichtbare Arbeitgebermarke.
- **Werte-Postenlauf Personalinformation** – Wand der Erinnerung und Teamgeister – Raum für Geschichten und Zusammenhalt und Teambuilding.
- **Herz-Aktion am Tag der Frienisberger:innen** – Danke für den Einsatz mit Herz.
- **Allwetterjacke für das Team** – ein Symbol für Zugehörigkeit.
- **Personalausflüge und Sommerfest** – gemeinsame Erlebnisse, die den Teamgeist fördern.
- **Compliments to go und Mitarbeitende werben Mitarbeitende** – positive Impulse im Alltag.
- **Massageaktionen** – Momente der Entspannung.
- **Adväntssäckli** – Wertschätzung in der Adventszeit.
- **Halbjahresbesuche** – persönliche Begegnung und Dialog mit dem Geschäftsführer.

Diese Investitionen in Wertschätzung sind nicht nur ein Zeichen der Anerkennung, sondern auch eine bewusste Entscheidung für die Zukunftsfähigkeit unserer Genossenschaft. In einer Zeit, in der Veränderungen und neue Prozesse den Alltag prägen, sind motivierte und engagierte Mitarbeitende der Schlüssel zum Erfolg. Wertschätzung stärkt die Bindung und schafft eine Kultur, in der Veränderungen als Chance gesehen werden. So sichern wir nicht nur die Qualität unserer Dienstleistungen, sondern auch das Vertrauen unserer Bewohner:innen und ihrer Angehörigen.



Sonja Vogelsanger, Leiterin Dienste



iment für

Du sorgst für
ute Stimmung
Wohlbefinden.
Mit dir fägts!

GESUCHT:
FRIENISBERGER:IN
80-100%



FRIENISBERG AUF EINEN BLICK

NAME, SITZ UND ZWECK

Unter dem Namen **Frienisberg – üses Dorf** mit Sitz in Frienisberg, Gemeinde Seedorf, besteht eine Genossenschaft im Sinne von Art. 828 ff. OR (Art. 1 Statuten). Die Genossenschaft führt und gestaltet ein lebendiges Dorf, in dem Menschen verschiedener Generationen ein Zuhause finden, die wegen einer körperlichen, geistigen und/oder psychischen Beeinträchtigung Unterstützung, Betreuung und/oder Pflege benötigen. Die Genossenschaft kann alle Geschäfte tätigen und Verträge schliessen, die geeignet sind, den Zweck zu fördern oder direkt/indirekt damit im Zusammenhang stehen. Die Genossenschaft kann sich an anderen Unternehmen, welche gleiche oder ähnliche Zwecke verfolgen, beteiligen oder solche Unternehmen erwerben. Sie kann Zweigniederlassungen errichten und Liegenschaften kaufen oder verkaufen (Art. 2 Statuten).

BEHÖRDEN

Delegiertenversammlung

Die Delegierten sind aus Genossenschaftsgemeinden ursprünglich von den ehemaligen Ämtern Burgdorf, Fraubrunnen und Trachselwald, neu auch aus der Region Frienisberg.

STRATEGISCHE FÜHRUNG

Verwaltungsrat

OPERATIVE FÜHRUNG

Geschäftsführer

Mitglieder der Geschäftsleitung

EXTERNE FACHSTELLEN

Heimarzt

Dr. med. Dirk Alexander Frey

Leitender Arzt, Spital Aarberg

Psychiatrie

Dr. med. Claudia Rath

PZM Psychiatriezentrum Münsingen AG

Seelsorge

Salome Graber

Pfarrerin Kirchgemeinde Seedorf, 3267 Seedorf

Stefanie Ullrich

Pastoralraumleitung, Pfarreizentrum,
Oberfeldweg 26, 3250 Lyss



ORGANISATION

VERWALTUNGSRAT



CHRISTOPH BÜRGI

Verwaltungsratspräsident
Fürsprecher und Notar,
Burgdorf



MARKUS OCHSNER

Verwaltungsrat Vizepräsident
lic.rer.pol., dipl. Wirtschafts-
prüfer, Meikirch



ANGÉLIQUE HULLIGER

Verwaltungsrätin
Leiterin Human Resources
(ab 10.12.2025)



SANDRA KOHLER

Verwaltungsrätin
Geschäftsführerin/Unter-
nehmensberaterin, Bern
(bis 18.6.2025)



DR. MED. JON LORY

Verwaltungsrat
Schwerpunkt Geriatrie,
Bern



REGULA PFÄFFLI

Verwaltungsrätin
Pflegeexpertin, Bern



WERNER SALZMANN

Verwaltungsrat
Dipl. Ing. Agr. FH /
dipl. Landwirt, Mülchi
(bis 10.12.2025)



LILIAN SCHÖNAUER

Verwaltungsrätin
Bauleiterin/Projektleiterin
Bau, Burgdorf

GESCHÄFTSLEITUNG



PETER GERBER

Geschäftsführer



JOLANDA BORER

Leiterin Leben im Alter/
Pflegedienstleitung
Stellvertretende Geschäfts-
führerin (bis 30.9.2025)



RENATE HÜBSCHER

Leiterin Beratung



CLAUDIA IENSCHMID

Leiterin Betrieb



CLAUDIA LÜTHI

Leiterin Leben im Alter
(ab 1.9.2025)



INGE VÖGELI

Leiterin Leben mit
Beeinträchtigungen
(ab 1.3.2025)



SONJA VOGELSANGER

Leiterin Dienste

ZAHLEN UND FAKTEN

Bilanz	31.12.2025	31.12.2024	Veränderung
Angaben in TCHF			
Aktiven			
Umlaufvermögen			
Flüssige Mittel	5'184.4	2'048.0	3'136.4
Forderungen/Abgrenzungen	4'553.5	4'843.4	-289.9
Vorräte	281.8	314.4	-32.6
Total Umlaufvermögen	10'019.7	7'205.8	2'813.9
Anlagevermögen			
Finanzanlagen	580.1	582.1	-2.0
Mobile Sachanlagen	1'783.2	1'835.1	-51.9
Immobilien Sachanlagen	75'245.0	77'038.7	-1'793.7
Total Anlagevermögen	77'608.3	79'455.9	-1'847.6
Total Aktiven	87'628.0	86'661.7	966.3
Passiven			
Kurzfristiges Fremdkapital			
Verbindlichkeiten aus Lieferungen und Leistungen	1'973.1	1'596.5	376.6
Übrige kurzfristige Verbindlichkeiten	1'871.5	2'836.1	-964.6
Total kurzfristiges Fremdkapital	3'844.6	4'432.6	-588.0
Langfristiges Fremdkapital			
Hypotheken	20'000.0	20'000.0	0.0
Total langfristiges Fremdkapital	20'000.0	20'000.0	0.0
Total Fremdkapital	23'844.6	24'432.6	-588.0
Fondskapital			
Fonds Bewohnende	153.0	134.5	18.5
Fonds Infrastrukturbeitrag	19'229.5	19'752.2	-522.7
Fonds Dorf	2'139.7	1'243.7	896.0
Fonds Ausbildungsentschädigung	0.0	0.0	0.0
Total Fondskapital	21'522.2	21'130.4	391.8
Organisationskapital			
Stammanteilkapital	311.0	311.0	0.0
Reserve	40'787.6	39'661.5	1'126.1
Jahresgewinn	1'162.6	1'126.2	36.4
Total Organisationskapital	42'261.2	41'098.7	1'162.5
Total Passiven	87'628.0	86'661.7	966.3
Anteil Organisations- und Fondskapital	73%	72%	

Erfolgsrechnung

Angaben in TCHF

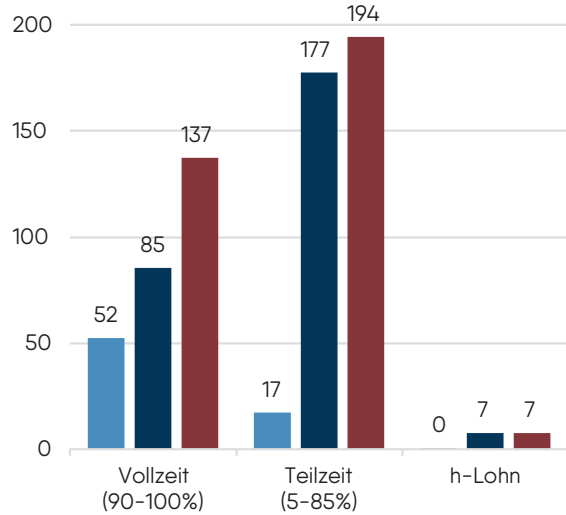
	2025	2024	Veränderung
Pensions- und Pflegekosten Bewohner und Krankenkassen	20'554.9	20'198.5	356.4
Infrastrukturbeitrag	2'936.7	2'809.7	127.0
Kantonsbeitrag	9'291.8	9'026.5	265.3
übrige Erträge	1'054.6	957.4	97.2
Nettoertrag	33'838.0	32'992.1	845.9
Verpflegung	-1'605.2	-1'582.3	-22.9
Haushalt	-334.5	-362.4	27.9
Medizinischer Bedarf	-246.6	-255.2	8.6
Bewohnende/Transporte	-239.7	-231.4	-8.3
Nettoergebnis I	31'412.0	30'560.8	851.2
Personal	-24'133.1	-23'784.0	-349.1
Nettoergebnis II	7'278.9	6'776.8	502.1
Energie/Wasser	-659.4	-697.1	37.7
Mieten/Leasing	-8.4	-20.3	11.9
Unterhalt Mobilien	-367.1	-352.6	-14.5
Verwaltung	-721.8	-688.6	-33.2
Übriges	-525.1	-509.8	-15.3
EBITDA	4'997.1	4'508.4	488.7
Abschreibungen	-3'763.7	-3'893.0	129.3
Finanzaufwand Zinsen	-227.3	-273.0	45.7
Mieteinnahmen	722.0	509.6	212.4
Unterhalt Immobilien Heimbetrieb/Nebenbetriebe	-654.9	-653.2	-1.7
EBIT	1'073.2	198.8	874.4
Finanzergebnis	-10.8	5.6	-16.4
Ordentliches Ergebnis	1'062.4	204.4	858.0
Ausserordentlicher Aufwand/Ertrag	492.1	13.9	478.2
Jahresergebnis vor Veränderungen Fonds	1'554.5	218.3	1'336.2
Veränderungen Fonds	-391.9	907.9	-1'299.8
Jahresergebnis	1'162.6	1'126.2	36.4
EBITDA-Marge	14.8%	13.7%	

Die detaillierten Zahlen
finden Sie im Finanzbericht 2025.



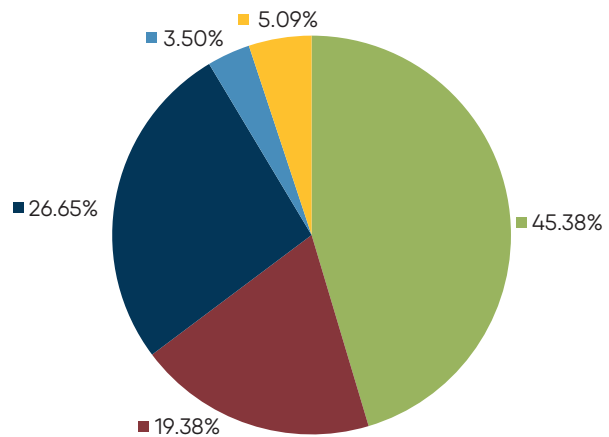
Mitarbeitende nach Geschlecht und Pensen

Anteil Männer: 70
Anteil Frauen: 270
Total: 340



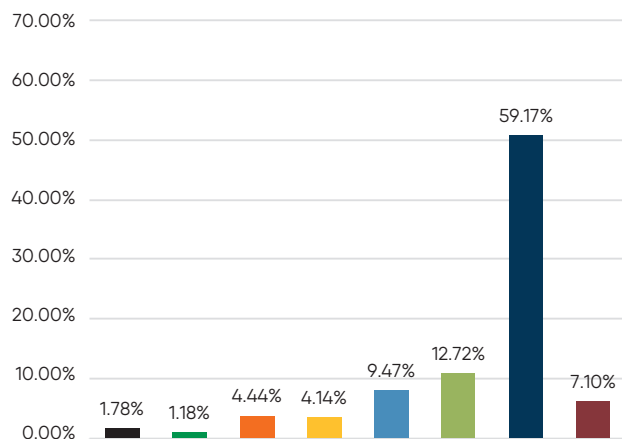
Mitarbeitende nach Bereichen

Leben im Alter
Leben mit Beeinträchtigungen
Betrieb
Beratung
Geschäftsführung/Stab/Dienste



Mitarbeitende nach Dienstjahren

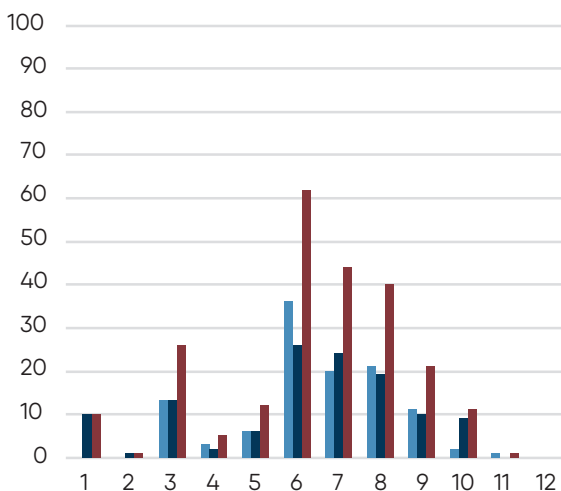
über 30 Jahre
26-30 Jahre
21-25 Jahre
16-20 Jahre
11-15 Jahre
6-10 Jahre
bis 5 Jahre
Praktikanten, Lernende



Pflegestufen nach RAI/RUG

(Ø RAI 7,33 / Vorjahr 7,36)

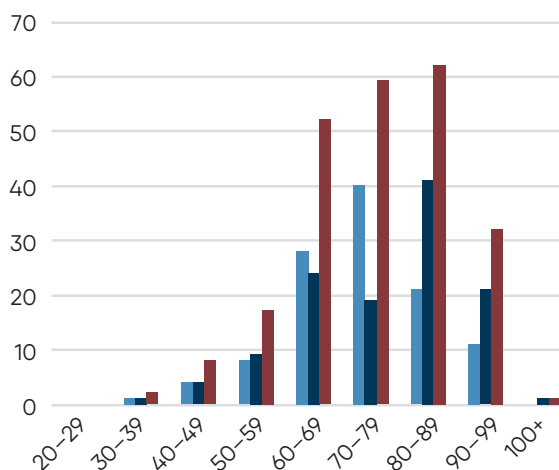
Männer ■
 Frauen ■
 Total ■



Altersstruktur

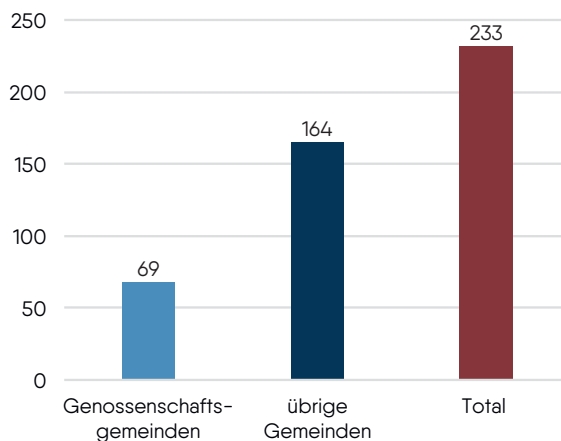
Männer: 113 ■
 Frauen: 120 ■
 Total: 233 ■

Durchschnittsalter Männer: 73.0 Jahre
 Durchschnittsalter Frauen: 76.7 Jahre
 Durchschnittsalter Total: 74.9 Jahre



Herkunft der Bewohnenden aus den Genossenschaftsgemeinden

Affoltern BE	1	Münchenbuchsee	7
Burgdorf	6	Oberburg	4
Deisswil	1	Radelfingen	2
Dürrenroth	1	Rapperswil BE	5
Fraubrunnen	1	Seedorf BE	29
Hindelbank	1	Urtenen	1
Jegenstorf	1	Utzenstorf	2
Koppigen	1	Willadingen	1
Meikirch	5	übrige Gemeinden	164



GELD SCHENKEN – SPENDEN ERMÖGLICHEN ERLEBNISSE

Unterstützen Sie unsere Bewohnenden mit einer Spende in den Fonds Bewohnende.

Ihre Spende ermöglicht uns, das bestehende Angebot auszubauen, neue Ideen umzusetzen und spezielle Anlässe, Ausflüge und Ferien für die Bewohnenden mitzufinanzieren.
Herzlichen Dank!

IBAN CH71 0630 0502 1135 3511 7



SCHREIBEN SIE UNS!

Die Zufriedenheit unserer Bewohnenden, Angehörigen und Partnern liegt uns am Herzen.

Jede Meldung – egal ob Kritik, Wunsch, Anregung, Lob oder Beanstandung – hilft uns, unsere Angebote und unsere Dienstleistungen fortlaufend zu verbessern.

feedback@frienisberg.ch oder an
Frienisberg – üses Dorf,
Bernstrasse 133, 3267 Seedorf

Frienisberg – üses Dorf

Genossenschaft

Bernstrasse 133 • 3267 Seedorf

032 391 92 92

info@frienisberg.ch

