



SPITEX Bern Jahresbericht 2001



S P I T E X

*Hilfe
und
Pflege
zu
Hause*

Menschen...

Bei SPITEX arbeiten Menschen mit Menschen. Neben Organigrammen, Zahlen, Bilanzen wollen wir nicht vergessen, worauf unsere Arbeit schlussendlich ausgerichtet ist: dass Menschen in ihren eigenen vier Wänden ein wichtiges Stück Lebensqualität erhalten. Diese Komponente unserer Arbeit zeigen wir Ihnen mit einigen Geschichten mitten aus dem SPITEX-Alltag, mitten aus dem Leben.

Aus dem Inhalt

Editorial	3 4 5
SPITEX-Markt	6
SPITEX-Organigramm	7
SPITEX Progress	8 9
Kennzahlen und Fakten	10 11 12 13
Personalbefragung	14 15
Bericht des Direktors	16 17 18
Ausblick	19
Finanz-Kommentar	20 21
Bilanz	22 23
Erfolgsrechnung	24 25 26
Bericht Revisionsstelle	27
Spenden	28 29
Personen	30 31



Das tut mir gut...

Nach einem mühseligen und fast nicht enden wollenden Einsatz stolpert der Klient hinter dem Türrahmen des Wohnzimmers, in dem ich mich befinde, hervor und fragt mich, nach dem er während meines gesamten Aufenthaltes in seiner Wohnung nur unwillig kleine Unschönheiten gemurmelt hat, etwas unerwartet, ob es mir gut gehe. «Das tut mir gut, wenn es Ihnen gutgeht», bemerkt er auf meine bejahende Antwort und ich beginne ihn erst draussen vor der Haustüre zu verstehen.

Daniel Rüfenacht
Stadtteil Kirchenfeld

Editorial

Gedanken zur Zukunft

Die grosse Kraft der kleinen Ideen

- Ist eine langfristige Planung nur in grossen Unternehmen sinnvoll?
- Bedeuten langfristige Planungen die Vorhersage dessen, was die Zukunft mit sich bringen wird?

Peter F. Drucker, Vordenker des modernen Managements, beantwortet diese beiden Fragen entschieden mit **Nein**, denn:

Wir können die Zukunft nicht kennen. Das Einzige, was wir von ihr mit Sicherheit sagen können, ist, dass sie anders sein wird als die Gegenwart und dass sie keineswegs eine Fortsetzung dieser darstellen

wird. **Aber** noch ist die Zukunft nicht geboren, nicht geformt, noch ist sie unbestimmt. Sie kann durch zielgerichtetes Handeln gestaltet werden. Und die einzige effektive Motivation für ein solches Handeln ist eine Idee – die Idee von einer anderen Wirtschaftsordnung oder einem anderen, sich verändernden Markt. Aber Ideen sind immer klein, wenn sie geboren werden. Aus diesem Grunde ist langfristiges Planen nicht nur etwas für grosse Unternehmen. Aus diesem Grunde können kleine und mittlere Unternehmen Vorteile haben, wenn sie heute versuchen, die Zukunft zu gestalten.

Wir, Präsidentinnen und Präsidenten kleiner, mittlerer und

grosser SPITEX-Organisationen, haben die spannende Aufgabe, gemeinsam die Zukunft zu gestalten. Denn damit kann das unerschöpfliche Potential unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für die Umsetzung neuer Ideen gewonnen, das Vertrauen in die Zukunft gestärkt werden. Die «Idee» muss jedoch unternehmerische Züge tragen, und somit das Potential und die Fähigkeit in sich bergen, dem Kostendruck der öffentlichen Hand, dem geforderten Qualitätsmanagement zum «Nulltarif» sowie dem Druck des Zeitmanagements Stand zu halten. Das soll heissen: die Kosten-Nutzen-Optimierung muss ohne quantitative und qualitative Einbussen für Leistungsempfänger wie Leistungserbringer erfolgen.

Ein tragender Grundstein, eine «Idee» dazu bildet das Beziehungsmanagement. Die Wirkung von Organisationen nach innen wie nach aussen hängt weitgehend davon ab, wie sie ihre Beziehungen wahrnehmen und gestalten.

Die SPITEX ist durch eine Vielfalt von Beziehungen mit ihrer Aussenwelt verbunden. Es gibt die Beziehungen zu den Kunden, den Mitgliedern, den Spendern, zu Behörden und Ämtern, zu Organisationen mit verwandten Zielen und zu den Medien. Es ist nicht nur eine Frage der Strategie, sondern auch der verfügbaren Mittel, wie weit die Organisation in der aktiven Gestaltung dieses breiten Spektrums von Aussenbeziehungen gehen will.



S P I T E X

Editorial (Fortsetzung)

Es ist für eine SPITEX-Organisation ein Muss, sich regelmässig mit diesen Aussenbeziehungen auseinander zu setzen. Es gilt, sich ein klares Bild davon machen zu können, mit welchen Personen und Instanzen unseres Umfelds sich welche Arten von Beziehungen abspielen und was von Seiten der eigenen Organisation beigetragen werden kann, damit diese optimal sind. Es ist wichtig zu wissen, wie wir und unsere Mitarbeitenden von der Aussenwelt gesehen und eingeschätzt werden.

Es gilt, fördernde Beziehungsfaktoren wie Achtung, Vertrauen, Glaubwürdigkeit, Geduld und Sympathie, aber auch behindernde Faktoren wie Ablehnung, Antipathie und zu

starke Abhängigkeit, zu beachten. Der Aufbau langfristiger Beziehungen zwischen Spitex und ihren Anspruchsgruppen verlangt nach bewusst strukturierten und geplanten Entscheidungen und Handlungen als Teil des Beziehungsmanagements.

Für uns SPITEX-Organisationen als Leistungserbringer ist es zwingend, unsere Dienstleistungen so zu definieren, dass diese einem Aushandlungs- oder Legitimierungsprozess mit einer Anspruchsgruppe – in unserem Fall mit den Leistungsermöglichern (Zahler: Bund, Kanton, Gemeinde) – standhalten. Diese Zahlen sind mit den Leistungsbezügern, den «Kunden», nicht identisch und oft nicht einmal mit deren

Problemen vertraut. Wir erbringen unsere Leistung im Dreieck Leistungsermöglichlicher, Leistungserbringer und Leistungsbezüger. Auf der Beziehungsebene stehen wir einer grossen Herausforderung gegenüber: Einerseits sind wir gefordert, die Input- und Outputprozesse gemeinsam zu bearbeiten und aufeinander abzustimmen; andererseits müssen wir zwischen der Inputseite und der Outputseite eine umfassende Vermittlung sicherstellen. In diesem Dreieck findet der wesentliche Teil des Beziehungsmanagements statt. Es gilt, für uns folgende Anspruchsgruppen zu unterscheiden:

- *Der innere Kreis jeder Organisation, der seine Dienstleistung*

zur Verfügung stellt, mit Vorstand, bezahlten und nichtbezahlten Mitarbeitenden, Mitgliedern

- *Der Kundenmarkt mit den direkten Leistungsbezügern: «Menschen aller Altersstufen» in ihrer Intimsphäre*
- *Die indirekten Nutzniesser: Öffentliche Hand (Bund, Kanton, Gemeinden, Krankenkassenversicherer)*
- *Der Spendermarkt; private und institutionelle Geldgeber, welche Mittel zur Zielerreichung zur Verfügung stellen*
- *Andere Organisationen wie Ärzte, Spitäler, Heime, Pro Senectute, etc., mit denen zusammengearbeitet wird.*

Die Schaffung eines Nutzens bei oben erwähnten Anspruchsgruppen stellt die zentrale Existenzsicherung der SPITEX im Kanton Bern dar. Wir müssen dabei beachten, dass diese Anspruchsgruppen

- **beeinflussend sind:** Sie üben auf die Organisation, mit der sie in Beziehung stehen, sowie auf deren Zielerreichung mehr oder weniger starken Einfluss aus;
- **dynamisch sind:** Ziele der Anspruchsgruppen können sich schnell und drastisch verändern. Je nach Problemlage kann die Haltung zu einer Organisation unterschiedlich ausgeprägt sein;
- **vernetzt sind:** Die Anspruchsgruppen sind nicht als isoliert handelnd wahrzunehmen. Sie befinden sich ihrerseits in einem dichten Beziehungsnetz zu anderen Anspruchsgruppen. Auch diese Beziehungen haben ihre Dynamik und sind in die strategischen Überlegungen

und Entscheidungsprozesse mit einzubeziehen.

Wollen wir, wie es auch der Kantonalverband fordert, in der Politik die nötige Tragfähigkeit erreichen, müssen wir all unsere Kräfte mit erster Priorität in diese Aufgabe investieren. Die notwendigen Beziehungen, um die vorgegebenen und eigens formulierten Zielsetzungen langfristig erfüllen zu können, müssen nachhaltig gemeinsam gepflegt und erweitert werden, mit dem Bewusstsein, dass die politische Sprache der Leistungsermöglichender meist nicht die Sprache der Leistungserbringer und der Leistungsbezügler ist. Dies stellt heute noch oft ein unüberwindbares Problem in Verhandlungen dar. Diesem Umstand ist bewusst Rechnung zu tragen.

Eine eingehende Beziehungspflege aller SPITEX-Organisationen im Kanton untereinander kann von grossem Nutzen sein. Die Erfahrung mit unterschied-

lichen Ressourcen muss künftig gegenseitig vernetzt werden.

Ich wünsche uns allen den nötigen Elan, diese zeitintensive Aufgabe wahrzunehmen, um die längst fällige, notwendige politische Akzeptanz auf kantonalen wie auf Bundesebene zu erzielen. Alle, die uns auf diesem Weg begleiten und unterstützen wollen, sind herzlich dazu eingeladen.

Und zum Schluss mein Dank:

Wie Sie den folgenden Seiten entnehmen werden, sahen sich im 2001 unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ebenso wie unsere Klientinnen und Klienten mit nachhaltigen Veränderungen konfrontiert. Veränderungsprozesse wecken Ängste, bedeuten Unruhe, verlangen allen Beteiligten zusätzliche Kräfte ab.

Es hat sich gelohnt, Gewohntes abzulegen, Neues anzugehen.



Es ist dem Vorstand bewusst, dass es zusätzlicher Anstrengungen bedurfte, sich neuen Herausforderungen zu stellen. Für dieses Mitdenken, Mitgestalten und Mittragen danke ich allen ganz herzlich.

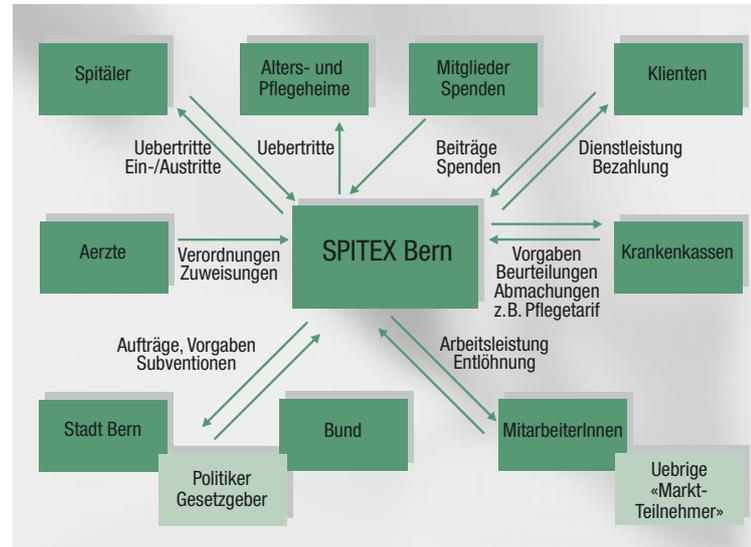
Rahel Gmür
Präsidentin SPITEX Bern

Der SPITEX-Markt

Auch die SPITEX-Dienstleistungen werden heute auf einem Markt angeboten und «konsumiert». SPITEX Bern steht dabei mit zahlreichen anderen Personen und Institutionen in einer Wechselbeziehung. Die beiden wichtigsten Personengruppen sind dabei einerseits die Mitarbeitenden und andererseits die Klienten und Klientinnen. Von den Mitarbeitenden erwartet SPITEX Bern eine qualitativ gute Arbeit, gepaart mit hohem Arbeitsethos, Bereitschaft zu Weiterbildung, einer Portion Flexibilität etc. Die Mitarbeitenden wiederum dürfen von Seiten des Arbeitgebers gute Arbeitsbedingungen erwarten.

Die Klientinnen und Klienten verlangen von SPITEX Bern

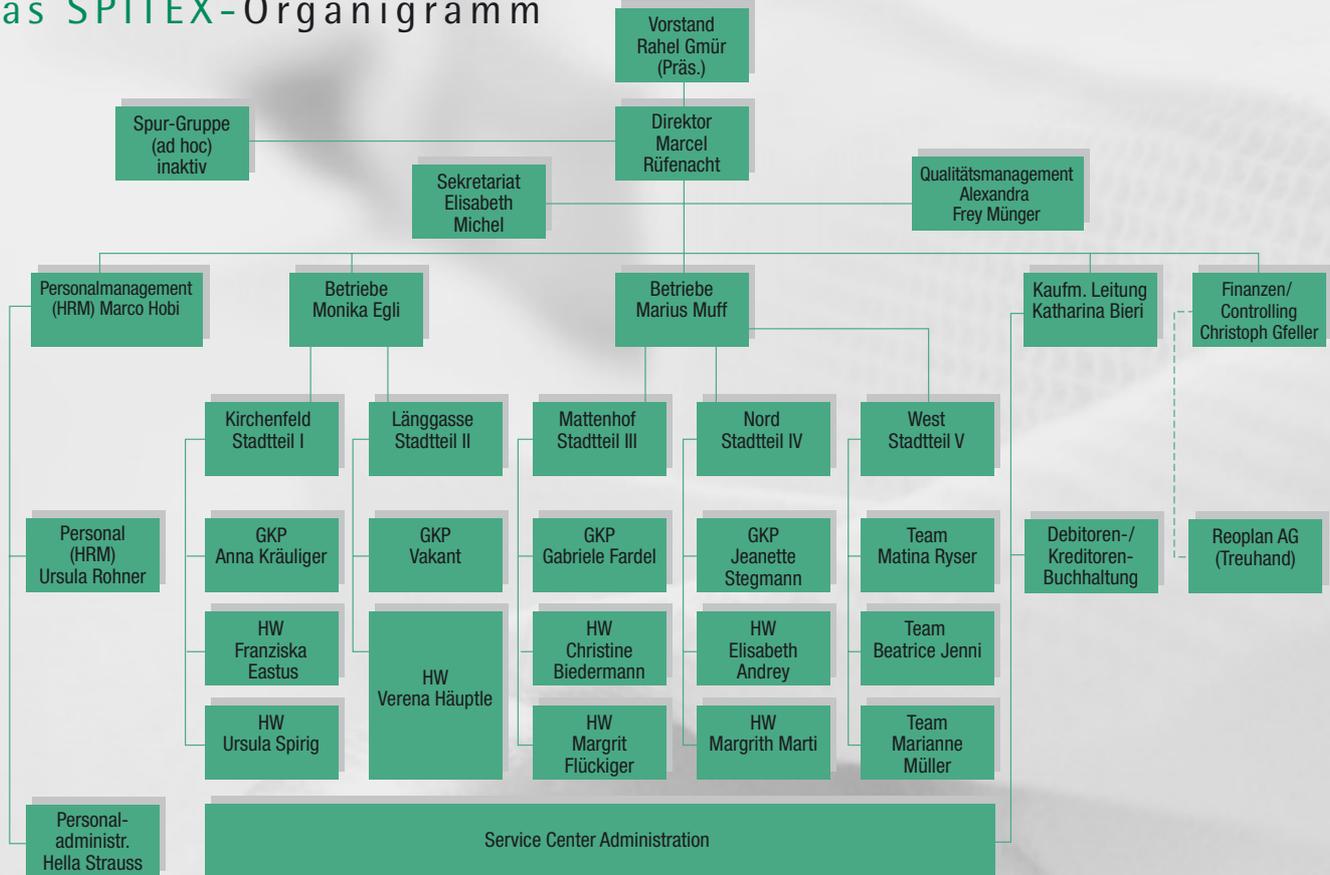
möglichst umfassende Betreuung zu einem möglichst niedrigen Preis. Natürlich hat aber jede Pflegeleistung ihren Preis, mehr Leistungen kosten also notwendigerweise mehr. Die Preise sind auch ein Thema für die Krankenkassen, die einen Teil der Kosten übernehmen und dafür mit uns beispielsweise Pflegetarife aushandeln, und für die Stadt, die uns einen Leistungsauftrag gibt und uns mit Subventionen unterstützt. «Die Stadt» aber gibt es eigentlich gar nicht, es sind Politikerinnen und Politiker, die die Entscheide fällen, und diese wiederum vertreten die Öffentlichkeit. Auch verschiedene kantonale und eidgenössische Stellen haben als Gesetzgeber oder Subventionsausrichter Einfluss auf unsere Arbeit.



Eine weitere Personengruppe, die unsere Arbeit beeinflusst, sind die Ärztinnen und Ärzte. Sie schreiben Verordnungen, die unsere Mitarbeitenden im praktischen Alltag anwenden. Spitäler sind unsere Partner, wenn sie Patienten und Patientinnen in unsere Obhut entlassen, aber ebenso, wenn unsere Klienten für kürzere oder längere Zeit ins Spital eintreten müssen. Und auch die Alters- und Pflegeheime nehmen,

soweit sie Platz haben, ehemalige SPITEX-Klienten als Pensionäre auf. Nicht zu vergessen ist, dass auch die Spitäler, Heime, Ärzte etc. wiederum in einem Beziehungsgeflecht stehen und teilweise mit den gleichen Stellen wie SPITEX zusammenarbeiten müssen.

Das SPITEX-Organigramm



SPITEX Progress

Auf dem Weg in die Zukunft

Zur Ermittlung der aktuellen Probleme der SPITEX Bern und zur Formulierung von Lösungsmöglichkeiten wurde das Projekt SPITEX Progress durchgeführt. Dieses Projekt soll SPITEX Bern den richtigen Weg in die Zukunft weisen. Um die Probleme erkennen zu können, wurden Interviews geführt. Interview-Partner waren die Kader, Administratorinnen und einzelne Mitarbeitende. Weitere Inhalte des Projekts ergaben sich aus den Dialogen des Direktors mit Gruppen von Mitarbeitenden und aus Hinweisen von Vorstandsmitgliedern. Interviews wurden auch mit einigen externen Partnern von SPITEX Bern durchgeführt.

Als eines der Hauptprobleme wurde erkannt, dass die Fusion zwar auf dem Papier, aber nicht «im Kopf» vollzogen wurde. Um die Fusion abzuschliessen und die daraus möglichen Verbesserungen (sowohl qualitativ als auch organisatorisch) zu realisieren, soll die interdisziplinäre Zusammenarbeit institutionalisiert werden. Dies bedingt eine neue Führungsstruktur und führt zu einer neuen SPITEX-Kultur.

Was ist Interdisziplinarität?

Unter Interdisziplinarität im SPITEX-Bereich verstehen wir die klientenorientierte und effiziente Zusammenarbeit aller Berufsgruppen zur Erhaltung der Selbstständigkeit und der

Lebensqualität der Klienten, beziehungsweise zur Gesundheitserhaltung und -förderung der Klienten. Für die Mitarbeitenden bedeutet Interdisziplinarität, dass die Klientenbetreuung über alle Berufsgruppen hinweg koordiniert wird. Die internen Strukturen und Abläufe sind auf dieses Ziel auszurichten.

Für alle Beteiligten ergeben sich aus der Interdisziplinarität Vorteile: Doppelspurigkeiten werden vermieden, die Klienten werden in ihrer Situation ganzheitlicher wahrgenommen und ihre Ressourcen können optimaler erkannt und genutzt werden. Für die Teamleitung ergibt sich ein Freiraum für echte Führungsaufgaben, die richtigen Mitarbeitenden können

am richtigen Ort eingesetzt werden. Durch die Bildung von Teams sollte sich auch der bisher gelegentlich mangelnde Teamgeist ausbilden. Kommunikation, Transparenz und Verständnis für andere Mitarbeitende werden verbessert, was zu einer effizienteren und besseren

Dienstleistung führt.

Mehr Eigenverantwortung

Die Mitarbeitenden dürfen von der Interdisziplinarität mehr Eigenverantwortung erwarten. Die Arbeit wird dadurch interessanter und man lernt auch Neues kennen. Weil die Infowege kürzer werden und weniger Rapportzeiten anfallen, führt die Interdisziplinarität auch zu einer Zeitersparnis und damit zu tieferen Gesamtkosten. In Spitälern und Heimen wird heute schon in interdisziplinären Teams zusammengearbeitet.

Auf der andern Seite darf nicht verschwiegen werden, dass die Interdisziplinarität auch höhere Anforderungen an die Teamleitungen stellt. Dadurch kann

sich eine Verunsicherung ergeben. Die Planung wird insgesamt komplexer. In den Teams kann sich sowohl eine positive Konkurrenz (gegenseitige Förderung und Unterstützung) als auch eine negative Konkurrenz (Neid, Ausgrenzung) einstellen. Einzelne Berufsgruppen werden durch die Interdisziplinarität aufgewertet, deshalb droht gelegentlich eine Überforderung. Wichtig ist, dass innerhalb der Teams und innerhalb der ganzen Organisation die Interdisziplinarität gleich verstanden wird, damit alle Beteiligten in die gleiche Richtung ziehen.



Einheitsnachthemden...

Menschen zu Hause zu betreuen, in ihren eigenen «vier Wänden», finde ich interessant und bereichernd. Vorher arbeitete ich auf einer onkologischen Akutstation. Im Vergleich zum Spitalbetrieb, wo die Patienten in «Einheitsnachthemden» oft sehr wenig von ihrer eigenen Persönlichkeit mitnehmen können, ist es in der SPITEX manchmal sehr aufschlussreich zu sehen, wie die Klienten leben, auch in welchen familiären und sozialen Verhältnissen. Die Betreuung, d.h. die Pflege wird aus diesem Aspekt umfassender, da der Mensch als Ganzes eher wahrgenommen werden kann. SPITEX erfüllt auch in diesem Sinne eine grosse und wichtige Aufgabe.

Heidi Seifert

Stadtteil Länggasse

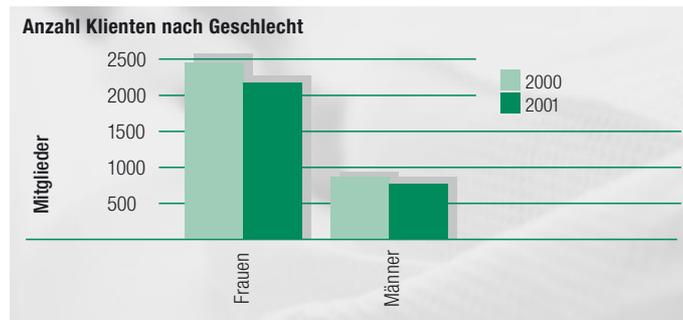
Kennzahlen und Fakten zum Jahr 2001

Mitglieder

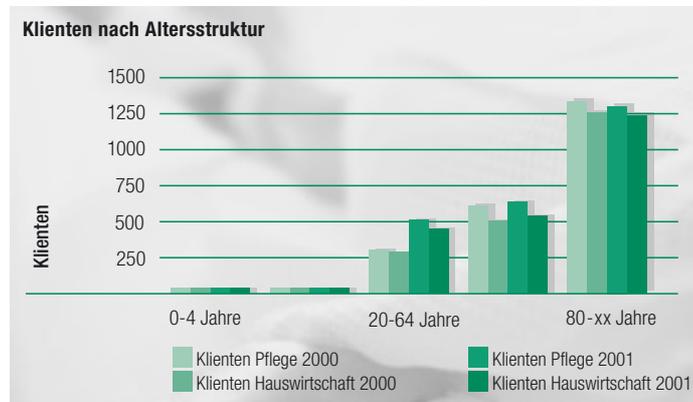


■ Trotz gezielten Massnahmen zur Mitgliederwerbung konnte der Bestand nicht auf dem Vorjahresniveau gehalten werden.

Klienten

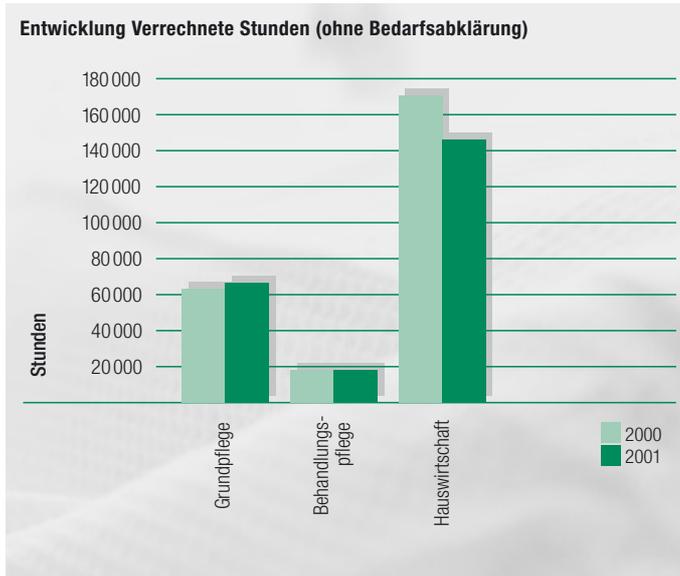


■ Der Rückgang der Anzahl Klienten betrug bei den Frauen 11.3% und bei den Männern 10%.



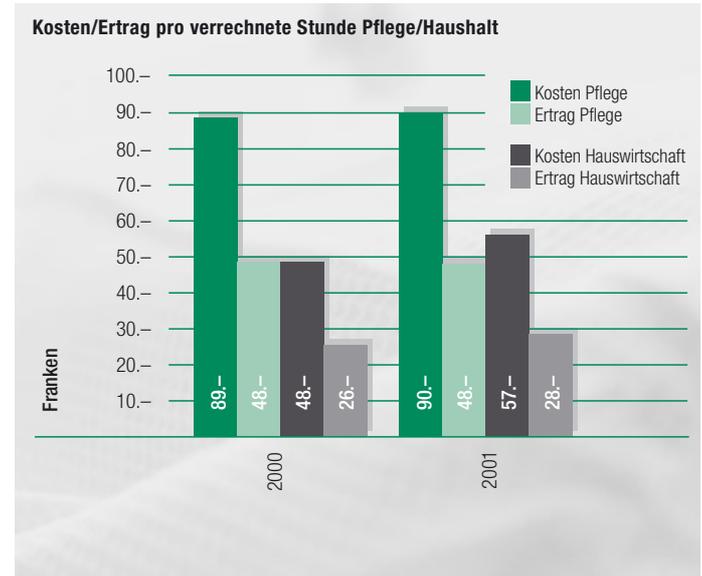
■ Der grösste Rückgang ist bei den Klienten, 65- bis 79-jährig mit - 17% in der Pflege und - 13% in der Hauswirtschaft festzustellen.

Dienstleistungen



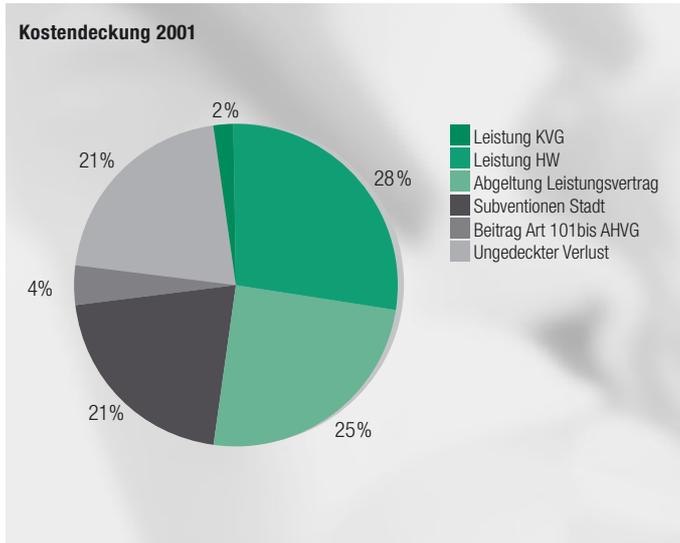
■ Im Vergleich zum Vorjahr wurden im Jahr 2001 insgesamt 7.8 % weniger Stunden erbracht. Der Rückgang der Stunden in der Hauswirtschaft um 25 262 Stunden (-14.4 %) konnte durch die Zunahme der Stunden in der Grundpflege von 4 195 Stunden (+6.1 %) bei weitem nicht kompensiert werden.

Kosten



■ Die Kosten und Erträge pro Stunde sind in der Pflege gegenüber dem Vorjahr praktisch unverändert. In der Hauswirtschaft haben sie gegenüber dem Vorjahr zugenommen (neue Tarife ab 1.1.2001). Vergleich ist durch Änderung bei der Umlage Verwaltungskosten nur bedingt möglich!

Kosten



■ In den übrigen Subventionen der Stadt sind die Abteilungen für Teuerungszulagen, VAP, Stresszulagen und die erstmalige Abschreibung und Verzinsung des Informatikprojektes enthalten. Die übrigen Positionen haben sich gegenüber dem Vorjahr nur leicht verändert.

GKP = Gesundheits- und Krankenpflege

HP = Hauspflege

HH+ = Haushilfe mit SRK-Kurs

HH = Haushilfe

Verw. = Geschäftsstelle, Verwaltung/Administration Stadtteile, Reinigung

HW = Hauswirtschaft

Mitarbeiter

Ende Dezember 2000

	Männer	Frauen	Total
GKP	4	64	68
HP	0	45	45
HH+	4	109	113
HH	4	66	70
Verw.	4	28	32
Total	16	312	328

Ende Dezember 2001

	Männer	Frauen	Total
GKP	6	55	61
HP	2	43	45
HH+	9	102	111
HH	5	53	58
Verw.	5	40	45
Total	27	293	320

Stellenprozenzte Ende Dezember

	2000	2001
GKP	4576	3855
HP	3789	3625
HH+	8318	8137
HH	2927	2492
Verw.	2465	3338
Total	22 075	21 447

■ Der **Personalbestand** hat gegenüber dem Vorjahr um 2.8% oder 6.3 Vollzeitstellen abgenommen.

■ Der Rückgang ist bei den Mitarbeitern der Pflege und Hauswirtschaft erfolgt.

■ Die Zunahme des Personalbestandes in der Verwaltung ist auf die Zentralisation der Administration und den Aufbau der Geschäftsleitung zurückzuführen.

■ Der **Anteil Männer** konnte über sämtliche Kategorien leicht gesteigert werden.

■ Das **Durchschnittsalter** der Mitarbeiter/innen betrug im Jahr 2001 46 Jahre.

■ Die **Fluktuationsrate** betrug per Ende November für das vergangene Jahr rund 15%, was in Anbetracht der Menge an Veränderungsprozessen, welche derzeit in der SPITEX Bern laufen, eine erfreuliche Zahl ist.

Mitarbeiter

Produktivität in Prozent	2000	2001
	Krankenpflege	46.1
Hauspflege	66.8	65.4
Haushilfe	79.6	77.1
Total	68.8	66.9

- Der Rückgang der Produktivität der Hauspflege und Haushilfen ist vor allem auf den vermehrten Einsatz dieser Berufskategorien in der Grundpflege zurückzuführen. Generell kann festgehalten werden, dass diverse laufende Projekte (mit langfristigem Ziel der Produktivitätssteigerung) die Produktivität vorerst reduziert haben.
- Die Anzahl Einsätze pro Mitarbeiter konnten gegenüber dem Vorjahr um 5.3% gesteigert werden.
- Ein Mitarbeiter hat im Jahr 2001 pro Tag durchschnittlich 3.08 Einsätze erbracht.
- Der Bruttogewinn pro Vollzeitstelle konnte gegenüber dem Vorjahr um 4.5% gesteigert werden.



Keine Lust aufzustehen...

Bei einer liebenswürdigen, jedoch schwierigen Klientin durfte ich lange Zeit bei der Betreuung mit-helfen.

Die erste Aufgabe am Morgen um 10.00 Uhr war, ihr beim Aufstehen behilflich zu sein. Sie hatte oft keine Lust aufzustehen. So kam es ab und zu vor, dass sie die Bettdecke aufschlug und sagte: «Ach Heidi, leg dich doch in mein Bett.» So wollte sie das leidige Aufstehen hinauszögern.

Diesen Wunsch konnte ich ihr beim besten Willen nicht erfüllen, und schlussendlich liess sie sich jeweils dazu bewegen, aufzustehen.

Heidi Haid
Stadtteil Bern-Nord

Personalfragung

Positive Signale!

Ende letzten Jahres führte SPITEX Bern eine Personalfragung durch. Das Ziel dieser Befragung war es, Stärken und Schwächen im Betrieb und in den Arbeitsabläufen festzustellen, um durch gezielte Massnahmen mögliche Verbesserungen zu erreichen.

Veränderungen!

Fast drei Viertel der Beschäftigten finden, dass es bei SPITEX Bern in letzter Zeit zu viele Veränderungen gegeben habe. Gut die Hälfte bemängeln organisatorische Hürden, die die Befriedigung der Klientenwünsche behindern, und ebenfalls die Hälfte wünschen bessere Entwicklungs- und

Weiterbildungsmöglichkeiten. Ebenfalls recht häufig kritisiert werden Doppelspurigkeiten, fehlende Anerkennung und eine zu hohe Arbeitsbelastung. Diese Aussagen zeigen, wo gezielte Verbesserungen nötig sind. Einzelne Massnahmen konnten bereits umgesetzt werden oder sind in Vorbereitung.

Hohe Arbeitsmoral!

Es gibt aber auch viele positive Aussagen. Die höchste Zustimmung mit 95.6 Prozent erhielt die Aussage: «Meine Arbeit bereitet mir Freude». Die Mitarbeitenden geben auch an, dass sie sich dem schnellen Wandel anpassen und den neuen Aufgaben stellen wollen. Die eigene Arbeitsmoral und diejenige des Umfeldes wird als hoch

eingeschätzt. Es werden hohe Leistungsanforderungen an die Mitarbeitenden gestellt und diese sind bereit, sie zu erbringen. Die interne Information wird als gut beurteilt und 82 Prozent der Mitarbeitenden äussern, dass sie mit SPITEX Bern als Arbeitgeber zufrieden sind.

Die positivsten Aussagen

Rang	Aussage	in %
1	Meine Arbeit bereitet mir Freude	95.6
2	Ich bin bereit, mich dem schnellen Wandel anzupassen und mich neuen Aufgaben zu stellen	85.6
3	Meine Arbeitsmoral ist hoch	83.6
4	In meiner Arbeit kann ich meine Fähigkeiten und Kenntnisse gut einsetzen	82.4
5	Ich bin genügend über die Ziele und die Ausrichtung von SPITEX Bern informiert	82.4
6	Ich bin mit SPITEX Bern als Arbeitgeber zufrieden	82.0
7	Die Arbeitsmoral in meinem direkten Arbeitsumfeld ist hoch	80.8
8	Die Teamleitung orientiert uns gut und prompt über Angelegenheiten, die uns betreffen	78.8
9	Unser Team unternimmt genug, um unsere Dienstleistungen an den Klienten zu verbessern	78.4
10	Bei SPITEX Bern werden sehr hohe Leistungsanforderungen an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gestellt	76.0

Negative Aussagen und somit möglicher Handlungsbedarf

Rang	Aussage	in %
1	Wir hatten in letzter Zeit zu viele Veränderungen innerhalb SPITEX Bern	73.2
2	Organisatorische Hürden behindern uns oft, unsere Klienten zufriedenzustellen	54.8
3	Mir fehlen Möglichkeiten zur Entwicklung; z.B. Weiterbildung	52.0
4	Bei SPITEX Bern gibt es viele Doppelspurigkeiten in den Arbeitsabläufen	48.0
5	Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die ausgezeichnete Leistungen gegenüber Klienten erbringen, finden keine spezielle Anerkennung	46.8
6	In meinem Team wird der Weiterbildung zu geringe Bedeutung beigemessen	46.0
7	Die Arbeitsbelastung empfinde ich oft als zu hoch	43.2
8	Ich müsste mehr Kompetenzen haben, um Veränderungen bewirken zu können	38.8
9	An vielen Stellen sitzen Beschäftigte mit den falschen Fähigkeiten	35.2

Bericht des Direktors Marcel Rüfenacht

Auf dem Weg in eine professionelle Zukunft

Die wichtigste Aufgabe bestand bei SPITEX Bern im letzten Jahr darin, der in ihren Grundfesten erschütterten Firma wieder eine sichere Basis und eine erfolgversprechende Zukunft zu geben.

Aus vielen Interviews und Gesprächen mit allen wichtigen internen und externen Partnern entstand in den ersten zwei Monaten des Jahres 2001 eine Problemanalyse. Diese enthielt die wesentlichen Problemkreise. Zusammen mit der neu gebildeten Geschäftsleitung und einer Arbeitsgruppe, bestehend aus Kadern der SPITEX Bern, wurden danach die wichtigsten Stossrichtungen und Ziele erarbeitet.

Die wesentlichen Problemkreise waren:

1. Kaum vorhandene Führung
2. Unverdaute Fusion
3. Bedenkliche finanzielle Situation
4. Teilweise unprofessionelle Klientenbetreuung
5. Teilweise unklare Anstellungsbedingungen
6. Desolote Situation in der Administration

Die daraus abgeleiteten Stossrichtungen waren:

1. Schaffung von interdisziplinären Teams und Strukturen inkl. funktionierende Führungsinstrumente
2. Ertragssteigerung und Kostensenkung und damit Kostendeckung nach Subventionen

3. Optimierung der Klientenbetreuung und Aufbau eines Qualitätsmanagements
4. Schaffung eines Service Centers Administration

Die damit verbundenen Ziele waren:

1. Motivierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und eine gute Kommunikation
2. Neue Strukturen und eine echte SPITEX-Kultur durch die Einführung der interdisziplinären Teams
3. Verbesserung der Führungsqualität durch Erneuerung der Geschäftsleitung
4. Erreichen der Kostendeckung
5. Erreichen einer hohen Qualität in der Klientenbetreuung

Die vielen daraus abgeleiteten

Massnahmen wurden teilweise schon im ersten Semester 2001 der Umsetzung zugeführt. Einige davon sind inzwischen abgeschlossen und implementiert. Andere Massnahmen, vor allen anderen die kulturellen, werden Jahre brauchen. Per Ende des Jahres 2001 kann ich mit Freude darüber berichten, dass erhebliche Fortschritte gemacht wurden.

Neben den folgenden internen Verbesserungen und Fortschritten muss vor allem auch erwähnt werden, dass die Zusammenarbeit mit Politikern und Verwaltung der Stadt Bern sich im Berichtsjahr in einem Masse verbessert und professionalisiert hat, dass dies als eine der wichtigsten Weichenstellungen für die Gesundheit

der SPITEX Bern bezeichnet werden darf.

Intern wurde die Geschäftsleitung zur Gänze neu aufgebaut und im Kader haben wir nach einigen personellen Veränderungen heute eine gute Führungssituation, die laufend weiter optimiert wird. Führungsgrundsätze und Mitarbeiterbeurteilungssystem wurden erarbeitet und eingeführt. Weitere Massnahmen in diesem Bereich wie Stellenbeschreibungen, Aus- und Weiterbildungskonzept, Ideenmanagement usw. werden wichtige Themen der Jahre 2002 und 2003 sein. Die unverdaute Fusion wurde organisatorisch, im Bereich der Funktionen und der Ablauforganisation angegangen. Das wesentliche Instrument dabei ist die Bildung von interdisziplinären Teams. Die Definition dazu lautet bei der SPITEX Bern: Eine klientenorientierte und effiziente Zusammenarbeit aller Berufsgruppen zur Erhaltung der Selbständigkeit und der

Lebensqualität der Klienten beziehungsweise zu deren Gesundheitserhaltung und -förderung. Insbesondere heisst dies, dass die Klienten-Betreuung über alle Berufsgruppen hinweg koordiniert wird. Darauf sind die internen Strukturen und Abläufe ausgerichtet. Bis Ende 2001 war der Stadtteil West als Pilotbetrieb reorganisiert. Zusammen mit der Einführung eines neuen Planungssystems und Teambildungsprozessen hat sich die Situation wesentlich verbessert. Im 1. Semester 2002 wird der Entscheidung über die definitive Umstellung der restlichen SPITEX Bern auf interdisziplinäre Teams geschehen.

Die finanzielle Situation konnte bereits im Berichtsjahr stark verbessert werden. Vor allem ein konsequentes Kostenmanagement, aber auch Fortschritte in der Effizienz, waren die Ursachen dafür. Ein Aspekt der finanziellen Gesundung war

auch die Reduzierung des Personalbestandes über die natürliche Fluktuation. Die weiterhin stark rückläufige Hauswirtschaft könnte hier in Zukunft noch zusätzliche Massnahmen nötig machen.

Die Professionalisierung der Klientenbetreuung wurde durch viele Einzelmassnahmen, Führungseinflüsse und neue Prozesse gefördert. Das Hauptthema des Jahres in diesem Bereich war die Einführung einer neuen Klientendokumentation zu Hause beim Klienten. Aus Gründen der Wirtschaftlichkeit wurde dabei auf bewährte Modelle anderer Organisationen abgestützt. Der Erfolg dieser neuen Pflegedokumentation lässt sich an den durchwegs sehr positiven Reaktionen von Klientinnen und Klienten, aber insbesondere auch von Spitälern und Ärzten, messen. Ein weiterer wichtiger Schritt in die Zukunft wurde per Ende Jahr mit der Anstellung einer Fachfrau für Qualitätsmanagement

gemacht. Sehr wichtig für alle Aspekte der Unternehmung SPITEX Bern war auch das Aufsetzen eines neuen und professionellen Personalbereiches. Innert eines Jahres entstanden daraus viele sehr wichtige Neuerungen. Die Kontakte mit den Sozialpartnern wurden erneuert und professionalisiert. Daneben entstanden viele wichtige Instrumente wie die MitarbeiterInnen-Umfrage, die zurzeit ausgewertet wird. Sie wird den Führungskräften der SPITEX Bern neue Impulse für ihre Arbeit vermit-

Bericht des Direktors (Fortsetzung)

In der Administration wurde durch neue Abläufe eine verbesserte Führungssituation und eine Fehlerreduzierung erreicht. Ein wichtiges Instrument zur weiteren Verbesserung in den administrativen Abläufen wird die Einführung der elektronischen Leistungs- und Arbeitszeiterfassung sein. Das Projekt wurde Ende 2001 in Angriff genommen.

Auf Ende des Jahres konnte für die Implementierung effizienter finanzieller Führungsinstrumente schliesslich auch ein Leiter Finanzen und Controlling angestellt werden.

Ich danke allen Beteiligten für ihr tatkräftiges Mitwirken bei Erreichtem und noch zu Erreichendem. Ein besonderer Dank gilt auch all jenen Menschen, die uns im vergangenen Jahr durch Spenden und Legate finanziell unterstützt haben.

Fazit des Jahres 2001 ist, dass die SPITEX Bern als eine Unternehmung zusammenwächst. Die MitarbeiterInnen-Umfrage hat gezeigt, dass wir auf ein-satzfreudige und motivierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zählen dürfen. Wir sind auf dem richtigen Weg.



*Marcel Rüfenacht
Direktor SPITEX Bern*

Ausblick

Auch das Jahr 2002 wird ein bewegtes Jahr werden. Die Geschäftsleitung hat aufgrund der vom Vorstand erlassenen Gesamtstrategie die Aufgabe, im Jahr 2002 die Kostendeckung zu erreichen. Die wesentlichen Grundlagen für den finanziellen Erfolg werden sein: Produktivitätssteigerung, erfolgreiche Einführung der elektronischen Leistungs- und Arbeitzeiterfassung und die Senkung der Kosten im administrativen Bereich.

Zusätzlich werden wir die obigen Ziele weiterverfolgen, indem wir voraussichtlich die gesamte SPITEX Bern auf interdisziplinäre Teams umstellen und die Einsatzplanung optimieren werden. Begleitet

werden diese zentralen Projekte von einer Vielzahl unterstützender Massnahmen in den Bereichen Führung, Personalwesen, Qualitätsmanagement sowie Finanzen und Controlling. All diese Massnahmen sollen sicherstellen, dass die SPITEX Bern in eine sichere und erfolgreiche Zukunft streben kann. Und es soll sicherstellen, dass wir unsere Klienten zu deren Zufriedenheit optimal betreuen können und in der Stadt Bern auch auf lange Sicht eine tragende Säule im Gesundheitswesen sein können.



Der Moudi von Frau F.

Der «Moudi» von Frau F. ist am Morgen immer der erste. Schnurrend streicht er mir um die Beine, bis er sein Frühstück kriegt. Aber wehe, ich störe anschliessend seine Ruhe auf Frau F's Bett! Dann verzieht er sich schmolldend hoch auf den Kleiderschrank, bis zum nächsten «Zmorge»! Schnurr...

Therese Blauer

Stadtteil IV Bern Nord

Finanz-Kommentar

Kommentar zur Erfolgsrechnung und Bilanz

Der **Reinverlust** zulasten des **Vereinversmögens** beträgt für das Jahr 2001 CHF 302.890,06 (Vorjahr: CHF 321.038,40).

Dabei hat sich der **Reinverlust aus dem SPITEX-Betrieb** von CHF 435.822,78 auf CHF 347.450,77 verbessert. Folgende Gründe haben hauptsächlich hierzu beigetragen:

- Konsequenterer Verrechnung sämtlicher Leistungen und Einführung Verrechnung Verwaltungskostenbeitrag

- Der Bruttoerlös aus Lieferungen und Leistungen konnte gegenüber dem Vorjahr gesteigert werden (Mindererlös in der Hauswirtschaft konnte durch andere Erlöse aus Lieferungen und Leistungen kompensiert werden)
- Das operative Ergebnis (Umsatz aus Lieferungen und Leistungen abzüglich den direkten Lohnkosten) konnte gegenüber dem Vorjahr massiv gesteigert werden und kann den Aufbau der Geschäftsleitung praktisch kompensieren

- Das straffe Kostenmanagement hat sich positiv auf die übrigen Positionen im Betriebsaufwand ausgewirkt.

Der **Reingewinn aus der Vereinstätigkeit** hat sich von CHF 114.784,38 auf CHF 44.560,71 verschlechtert. Die starken Schwankungen beim Kapitalertrag infolge der allgemeinen Entwicklung der Kapitalmärkte in den beiden letzten Jahren haben sich mit CHF 146.000.– negativ auf das Ergebnis aus Vereinstätigkeit ausgewirkt. Positive Wirkung auf dieses haben jedoch die Zunahme der Mitgliederbeiträge und Spenden um CHF 99.000.–.

Die **Forderungen aus Lieferungen und Leistungen** betragen per Ende 2001 CHF 1.793.707.– und konnten gegenüber dem Vorjahr u.a. infolge Abbau überfälliger Guthaben um CHF 243.573.–

abgebaut werden. Die durchschnittliche Zahlungsfrist der Debitoren konnte durch Verbesserung in der Debitorenbewirtschaftung von 79 auf 73 Tage reduziert werden.

Das **Vereinsvermögen** hat sich wie folgt entwickelt:

Vereinsvermögen am 1.1.2001 CHF 1.439.392,12
Reinverlust zulasten Vermögen CHF 302.890,06
Vereinsvermögen am 31.12.2001 CHF 1.136.502,06

Die **Liquidität** des Betriebs ist weiterhin sichergestellt.

Im **Jahr 2002** wird durch bereits eingeleitete Massnahmen ein ausgeglichenes Ergebnis erwartet.



...dabei fiel das Autoschild ab...

Die Klientin S. ist sehr vergesslich und verwirrt. Körperlich ist sie jedoch noch sehr fit. Mit ihren Ideen hält sie mich täglich auf Trab. Neulich sagt sie mir: «Bevor Sie nach Hause gehen, habe ich Ihnen noch etwas.» Ein wenig später kommt sie mit meiner Autonummer, inklusive Rahmen, in der Hand zu mir und sagt: «Ich konnte die Kofferraumtüre Ihres Autos nicht öffnen und habe mit der Stange probiert, dabei fiel das Autoschild ab. Die Blumentöpfe habe ich Ihnen nun halt auf den Sitz getan.» Zum Glück hat mein Mann eine Garage und hat mir alles wieder geflickt.

Sonja Schenk
Stadteil Bern-West

Bilanz per 31. Dezember 2001

Betrieb

Aktiven	31.12. 2001	31.12. 2000
	CHF	CHF
Umlaufvermögen		
Flüssige Mittel	12.132,13	441.794,63
Festgeld	650.000,00	0,00
Forderungen aus Lieferungen und Leistungen	1.793.707,00	2.037.279,70
Forderung gegenüber Bilanz Fonds	68.003,14	0,00
Andere Forderungen	149.371,77	154.004,65
Delkredere	267.166,00	-227.166,00
Kautionen	35.007,00	35.007,00
Aktive Rechnungsabgrenzungen	67.196,50	74.468,15
Total Umlaufvermögen	2.508.251,54	2.515.388,13
Anlagevermögen		
Maschinen und Anlagen	1,00	1,00
Informatik	362.141,79	151.505,89
Büromobilien	4.005,80	1,00
Bürogeräte, Büromaschinen	5.983,20	1,00
Fahrzeuge	1,00	1,00
Total Anlagevermögen	372.132,79	151.509,89
Total Aktiven	2.880.384,33	2.666.898,02

Passiven	31.12. 2001	31.12. 2000
	CHF	CHF
Fremdkapital		
Verbindlichkeiten aus Lieferungen und Leistungen	248.916,80	589.810,20
Andere Verbindlichkeiten	621.440,95	586.554,53
Bankverbindlichkeiten	17.513,60	0,00
Verbindlichkeiten gegenüber Bilanz Fonds	0,00	1.405.811,75
Passive Rechnungsabgrenzungen	537.130,92	313.660,50
Rückstellungen	318.880,00	0,00
Total Fremdkapital	1.743.882,27	2.895.836,98
Eigenkapital		
Vereinsvermögen Stand 1.1.	-228.938,96	92.099,44
Verlustübernahme 2000 der Stadt Bern	203.901,50	0,00
Übertrag ab Fondsrechnung	1.464.429,58	0,00
Abnahme	-302.890,06	-321.038,40
Stand 31.12.	1.136.502,06	-228.938,96
Total Eigenkapital	1.136.502,06	-228.938,96
Total Passiven	2.880.384,33	2.666.898,02

Bilanz per 31. Dezember 2001

Fonds

Aktiven	31.12. 2001	31.12. 2000
	CHF	CHF
Umlaufvermögen		
Flüssige Mittel	415.526,65	348.868,90
Wertschriften	1.662.779,00	1.705.664,50
Forderungen gegenüber Bilanz Betrieb	0,00	1.405.811,75
Andere Forderungen	16.670,90	22.555,15
Aktive Rechnungsabgrenzungen	29.727,96	33.676,90
Total Umlaufvermögen	2.124.704,51	3.516.577,20
Total Aktiven	2.124.704,51	3.516.577,20

Passiven	31.12. 2001	31.12. 2000
	CHF	CHF
Fremdkapital		
Kurzfristige Verbindlichkeiten	240.245,30	243.033,60
Verbindlichkeit gegenüber Bilanz Betrieb	68.003,14	0,00
Passive Rechnungsabgrenzungen	49.006,90	12.109,90
Total Fremdkapital	357.255,34	255.143,50

Zweckbestimmtes Kapital		
Stand 1.1.	212.514,75	212.846,87
Abnahme	-28.863,95	-332,12
Zuweisung an Fondskapital	384.104,71	0,00
Personalfonds am 31.12.	567.755,51	212.514,75
Übertrag	567.755,51	212.514,75

	31.12. 2001	31.12. 2000
	CHF	CHF
Übertrag	567.755,51	212.514,75
Stand 1.1.	1.519.059,70	1.442.900,05
Zunahme	0,00	76.159,65
Auflösung von Fondskapital	-1.519.059,70	0,00
Fonds für Härtefälle am 31.12.	0,00	1.519.059,70
Stand 1.1.	1.522.713,50	1.484.676,10
Zunahme	0,00	38.037,40
Auflösung von Fondskapital	-1.522.713,50	0,00
Allgemeiner Fonds am 31.12.	0,00	1.522.713,50
Stand 1.1.	7.145,75	6.934,75
Ab-/Zunahme	-588,60	211,00
Fonds für ambulante Palliativpflege am 31.12.	6.557,15	7.145,75
Stand 1.1.	0,00	0,00
Zunahme	20.916,20	0,00
Zuweisung an Fondskapital	596.619,46	0,00
Klientenfonds am 31.12.	617.535,66	0,00
Stand 1.1.	0,00	0,00
Abnahme	-21.018,60	0,00
Zuweisung an Fondskapital	596.619,45	0,00
Fonds Innovation + Entwicklung am 31.12.	575.600,85	0,00
Total zweckbestimmtes Kapital	1.767.449,17	3.261.433,70
Total Passiven	2.124.704,51	3.516.577,20

Erfolgsrechnung 2001

Betrieb

	31.12. 2001 CHF	31.12. 2000 CHF
Erlös aus		
Grundpflege	3.479.451,40	3.298.509,20
Hauswirtschaft	3.515.118,95	3.741.612,51
Behandlungspflege	1.194.901,20	1.207.988,45
Wegpauschalen	756.084,95	779.284,20
Bedarfsabklärung	178.950,55	143.838,51
Verkauf Krankenpflegematerial	154.561,15	86.522,85
Verwaltungskostenbeiträge	106.349,40	0,00
Diversen Erträge	44.044,85	17.137,84
Bruttoerlös aus Lieferungen und Leistungen	9.429.462,45	9.274.893,56
abzüglich:		
Erlösminderungen	-65.353,35	-66.624,80
Nettoerlös aus Lieferungen und Leistungen	9.364.109,10	9.208.268,76
abzüglich:		
Material- und Warenaufwand	-124.086,70	-105.248,76
Bruttogewinn	9.240.022,40	9.103.020,00
Personalaufwand	-16.175.525,82	-15.406.570,66
Mietzinsaufwand	-295.192,85	-287.018,45
Finanzaufwand	-48.651,48	-55.907,50
Leasingaufwand	-73.080,00	-68.406,10
Abschreibungen	-77.766,90	-5.109,60
Versicherungen, Gebühren	-46.038,65	-31.400,60
Unterhalt, Reparaturen und Betriebsmaterial	-148.304,40	-92.628,77
Energie	-18.180,15	-18.208,96
Übertrag	-7.642.717,85	-6.862.230,64

	31.12. 2001 CHF	31.12. 2000 CHF
Übertrag	-7.642.717,85	-6.862.230,64
Verwaltung	-712.787,60	-708.951,33
Werbung	-39.460,85	-45.400,99
Übriger Betriebsaufwand	-34.946,80	-144.191,46
Betriebsverlust	-8.429.913,10	-7.760.774,42
Finanzertrag	13.494,10	6.178,33
Mietertrag	14.901,00	14.317,90
Leistungen Stadt Bern aus Leistungsvertrag	3.707.800,00	3.478.897,20
Übrige Subventionen Stadt Bern	635.794,57	0,00
Beitrag Bund nach Art. 101bis AHVG	3.598.656,00	3.693.249,05
Ausserordentlicher Ertrag	117.079,76	164.022,56
Ausserordentlicher Aufwand	-5.263,10	-31.713,40
Subventionsfehlbetrag	-347.450,77	-435.822,78
Vereinsrechnung		
Mitgliederbeiträge	131.835,00	113.529,70
Finanzertrag	28.413,06	174.036,20
Spenden	81.400,90	0,00
Diverser Ertrag	4.800,00	0,00
Personalaufwand	-26.251,50	-8.021,70
Interne Verzinsung	-58.430,45	-96.829,85
Verwaltungsaufwand	-94.300,50	-48.053,46
Rechts- und Beratungsaufwand	-5.022,60	-12.172,98
Reise- und Werbespesen	-102,00	-174,00
Finanzaufwand	-10.359,15	-7.295,30
Sonstiger Betriebsaufwand	-7.422,05	-74,23
Ausserordentlicher Aufwand	0,00	-160,00
Gewinn aus Vereinstätigkeit	44.560,71	114.784,38
Reinverlust zulasten Vereinsvermögen	-302.890,06	-321.038,40

Betriebsrechnung

Fonds

	31.12. 2001 CHF	31.12. 2000 CHF
Personalfonds		
Ertrag		
Spenden	2.065,70	0,00
Interne Verzinsung	20.607,60	6.397,95
Aufwand		
Leistungen an Personal	-51.537,25	-6.730,07
Abnahme Personalfonds	-28.863,95	-332,12
Fonds für Härtefälle		
Ertrag		
Spenden, Kranzablösungen, Legate, Nachlässe	0,00	72.068,95
Interne Verzinsung	0,00	45.183,50
Aufwand		
Leistungen	0,00	-41.092,80
Zunahme Fonds für Härtefälle	0,00	76.159,65
Allgemeiner Fonds		
Ertrag		
Interne Verzinsung	0,00	45.037,40
Aufwand		
Beitrag an Spitex-Verband des Kantons Bern	0,00	-7.000,00
Zunahme Allgemeiner Fonds	0,00	38.037,40

	31.12. 2001 CHF	31.12. 2000 CHF
Fonds für ambulante Palliativpflege		
Ertrag		
Spenden	6.525,00	0,00
Interne Verzinsung	32,15	211,00
Aufwand		
Leistungen	-7.145,75	0,00
Ab-/Zunahme Fonds für ambulante Palliativpflege	-588,60	211,00
Klientenfonds		
Ertrag		
Spenden	1.240,00	0,00
Interne Verzinsung	19.676,20	0,00
Zunahme Klientenfonds	20.916,20	0,00
Fonds Innovation + Entwicklung		
Ertrag		
Spenden und Haussammlungen	135,00	0,00
Interne Verzinsung	17.637,05	0,00
Aufwand		
Leistungen	-38.790,65	0,00
Abnahme Fonds Innovation + Entwicklung	-21.018,60	0,00

Anhang zur Jahresrechnung per 31. Dezember 2001



	31.12. 2001 CHF	31.12. 2000 CHF
Brandversicherungswerte der Sachanlagen		
Einrichtungen, Mobilien und EDV	970.000,00	970.000,00

Gesamtbetrag nicht bilanzierter Leasingverpflichtungen

Fahrzeuge	140.360,00	219.240,00
-----------	------------	------------

Nachweis der Fondsumbuchungen

Auflösung Fonds für Härtefälle	1.519.059,70	0,00
Auflösung Allgemeiner Fonds	1.522.713,50	0,00
Total Auflösungen von Fondskapitalien	3.041.773,20	0,00
Zuweisung an Personalfonds	-384.104,71	0,00
Zuweisung an Klientenfonds	-596.619,46	0,00
Zuweisung an Fonds Innovation + Entwicklung	-596.619,45	0,00
Zuweisung an Vereinsvermögen	1.464.229,58	0,00

Bericht der Revisionsstelle

an die Vereinsversammlung der SPITEX Bern, Verein für ambulante Dienste der Stadt Bern, Bern

Als Revisionsstelle haben wir die Buchführung und die Jahresrechnung (Bilanz und Erfolgsrechnung Betrieb sowie Bilanz und Betriebsrechnung Fonds und Anhang) der SPITEX Bern, Verein für ambulante Dienste der Stadt Bern für das am 31. Dezember 2001 abgeschlossene Geschäftsjahr geprüft.

Für die Jahresrechnung ist der Vorstand verantwortlich, während unsere Aufgabe darin besteht, diese zu prüfen und zu beurteilen. Wir bestätigen, dass wir die Anforderungen

hinsichtlich Befähigung und Unabhängigkeit erfüllen.

Unsere Prüfung erfolgte nach den Grundsätzen des schweizerischen Berufsstandes, wonach eine Prüfung so zu planen und durchzuführen ist, dass wesentliche Fehlaussagen in der Jahresrechnung mit angemessener Sicherheit erkannt werden. Wir prüften die Posten und Angaben der Jahresrechnung mittels Analysen und Erhebungen auf der Basis von Stichproben. Ferner beurteilten wir die Anwendung der massgebenden Rechnungslegungsgrundsätze, die wesentlichen Bewertungsent-scheide sowie die Darstellung der Jahresrechnung als Ganzes. Wir sind der Auffassung, dass unsere Prüfung eine

ausreichende Grundlage für unser Urteil bildet.

Gemäss unserer Beurteilung entsprechen die Buchführung und die Jahresrechnung dem schweizerischen Gesetz und den Statuten.

Wir empfehlen, die vorliegende Jahresrechnung zu genehmigen.

Bern, 25. Februar 2002
Ernst & Young AG
cim/arj

Peter Jäggi
dipl. Wirtschaftsprüfer

Thomas Stutz
dipl. Wirtschaftsprüfer (Mandatsleiter)

ERNST & YOUNG

BERICHT DER REVISIONSSTELLE

an die Vereinsversammlung der
Spitex Bern, Verein für ambulante
Dienste der Stadt Bern, Bern

Als Revisionsstelle haben wir die Buchführung und die Jahresrechnung (Bilanz und Erfolgsrechnung Betrieb sowie Bilanz und Betriebsrechnung Fonds und Anhang) der Spitex Bern, Verein für ambulante Dienste der Stadt Bern für das am 31. Dezember 2001 abgeschlossene Geschäftsjahr geprüft.

Für die Jahresrechnung ist der Vorstand verantwortlich, während unsere Aufgabe darin besteht, diese zu prüfen und zu beurteilen. Wir bestätigen, dass wir die Anforderungen hinsichtlich Befähigung und Unabhängigkeit erfüllen.

Unsere Prüfung erfolgte nach den Grundsätzen des schweizerischen Berufsstandes, wonach eine Prüfung so zu planen und durchzuführen ist, dass wesentliche Fehlaussagen in der Jahresrechnung mit angemessener Sicherheit erkannt werden. Wir prüften die Posten und Angaben der Jahresrechnung mittels Analysen und Erhebungen auf der Basis von Stichproben. Ferner beurteilten wir die Anwendung der massgebenden Rechnungslegungsgrundsätze, die wesentlichen Bewertungsent-scheide sowie die Darstellung der Jahresrechnung als Ganzes. Wir sind der Auffassung, dass unsere Prüfung eine ausreichende Grundlage für unser Urteil bildet.

Gemäss unserer Beurteilung entsprechen die Buchführung und die Jahresrechnung dem schweizerischen Gesetz und den Statuten.

Wir empfehlen die vorliegende Jahresrechnung zu genehmigen.

Bern, 25. Februar 2002
cim/arj

Ernst & Young AG


Peter Jäggi
dipl. Wirtschaftsprüfer


Thomas Stutz
dipl. Wirtschaftsprüfer
Mandatsleiter

Be legen:
- Jahresrechnung (Bilanz und Erfolgsrechnung Betrieb
Bilanz und Betriebsrechnung Fonds und Anhang)

Wir danken

Spenden, Erbschaften

<i>Total CHF</i>	<i>67.693,65</i>	<i>Legate, Spenden</i>
	<i>20.000,00</i>	<i>Legat Schenk-Seiler Gertrud, Bern</i>
	<i>1.000,00</i>	<i>Legat Duppenhaler Ernst, Bern</i>
	<i>25.000,00</i>	<i>Schüpbach Ernst, Bern</i>
	<i>150,00</i>	<i>Kurt Bernhard, Lupsigen</i>
	<i>600,00</i>	<i>Valiant Bank, Bern</i>
	<i>5.000,00</i>	<i>Anonymer Spender</i>
<i>Total</i>	<i>51.750,00</i>	
	<i>15.943,65</i>	<i>Spenden bis CHF 100,00</i>

Kranzablösungen

CHF 13.707,25 von Trauerfamilien

Braun Oskar, Bern
Burren Werner, Oberbottigen
Dübi Klara, Bern
Flückiger Samuel, Bern
Füeg Walter, Bern
Glatz-Kämpf Marcelle, Bern
Gygax Hermann Jean, Bern
Hasler Lilly, Bern
Hunziker-Wirz Max, Bern
Kummer-Aebi Hans, Bern
Kyburz Gertrud, unbekannt
Lang Heinrich, Bern
Lüthi Alfred Erich, Bern
Lüthi-Gutknecht Otto, Bern
Maeder-Helfer Otto Eduard, Bern

Möri-Wenger Marie, Bern
Neuenschwander Heidi, Bern
Remund Margaritha, Bern
Rösti Ursula, Bern
Rytz Rudolf, Bern
Schlaefli-Falconnier Walter, Bern
Schneeberger-Wirz Margaritha, Bern
Schwarz Beat, Sigrist, Kollekte Werner
Otzenberger, Bern
Sesiani Joseph, Bern
Sperisen Greti, Bern
Winzeler Wilhelm, Bern
Zuberbühler-Gmür Paul, Bern

Unser Postcheckkonto: SPITEX Bern Verein für ambulante Dienste der Stadt Bern: 30-16100-8

Personen und Adressen

Vorstand

*Rahel Gmür, Präsidentin
Peter Huber, Vizepräsident
Regula Dannecker
Dr. Peter Haller
Marianne Rufener
Suzanne Schrade
Dr. Urs Wiprächtiger*

Stabsfunktionen der GL

*Alexandra Frey Mürger,
Leiterin Qualitätsmanagement
Christoph Gfeller,
Leiter Finanzen und
Controlling*

Revisionsstelle

Ernst & Young AG, Bern

Geschäftsleitung

*Marcel Rüfenacht, Direktor
Marco Hobi, Leiter Personal
Katharina Bieri, Kauf-
männische Leiterin
Monika Egli, Betriebsleiterin
Marius Muff, Betriebsleiter*

Leitende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadtteil-Stützpunkte

Stadtteil I – Kirchenfeld *Monika Egli, Betriebsleiterin
Franziska Eastus, Teamleiterin
Anna Kräuliger, Leiterin Pflege
Ursula Spirigi, Teamleiterin*

Stadtteil II – Länggasse *Monika Egli, Betriebsleiterin
Verena Häuptle, Teamleiterin*

Stadtteil III – Mattenhof *Marius Muff, Betriebsleiter
Christine Biedermann, Team-
leiterin
Gabriele Fardel, Leiterin Pflege
Margrit Flückiger, Teamleiterin*

Stadtteil IV – Bern Nord *Marius Muff, Betriebsleiter
Elisabeth Andrey, Teamleiterin
Margrith Marti, Teamleiterin
Jeanette Stegmann,
Leiterin Pflege*

Stadtteil V – Bern West *Marius Muff, Betriebsleiter
Beatrice Jenni, Teamleiterin
Marianne Müller, Teamleiterin
Martina Ryser, Teamleiterin*



S P I T E X

Direktion

Niesenweg 10
Postfach 44
3010 Bern 10
Telefon 031 300 30 30
Telefax 031 300 30 33

Stadtteil I - Kirchenfeld

Marienstrasse 8
3005 Bern
Telefon 031 356 19 19
Telefax 031 356 19 18

Stadtteil II - Länggasse

Niesenweg 10
Postfach 44
3010 Bern 10
Telefon 031 300 30 40
Telefax 031 300 30 51

Stadtteil III - Mattenhof

Belpstrasse 36
3007 Bern
Telefon 031 387 24 24
Telefax 031 387 24 25

Stadtteil IV - Bern Nord

Beundenfeldstrasse 26
3000 Bern 25
Telefon 031 330 24 24
Telefax 031 330 24 39

Stadtteil V - Bern West

Mühledorfstrasse 5
3018 Bern
Telefon 031 997 17 17
Telefax 031 997 17 10

Hilfe
und
Pflege
zu
Hause