

SPITEX BERN

Jahresbericht 2003



S P I T E X
Hilfe und Pflege zu Hause

Gedanken der Präsidentin



Neue Herausforderungen

Als Ergebnis der sich abspielenden gesellschaftlichen Veränderungen erleben wir eine grundlegende Änderung von fast allem was wir tun, wie wir es tun und warum wir es tun. Die treibenden Kräfte dieser Veränderungen sind die vier Problemfelder Demografie, Ökologie, Technologie und die zunehmende Verschuldung. Die wechselseitige Abhängigkeit dieser Problemfelder bewirkt eine zunehmende Komplexität, speziell auch im Umfeld des Gesundheits- und Sozialwesens. Die Politik hat den Fokus meist nur auf einzelne Probleme ausgerichtet, was mangelnde Lösungsansätze zur Folge hat. Dies löst bei vielen Leistungserbringern Verunsicherung



aus. Komplexität richtig verstanden heisst nicht, zwei Dutzend Dinge gleichzeitig anzupacken, sondern genau das Gegenteil ist die Aufgabe der Vorstände. Es gilt die Betriebe auf jene Dinge zu beschränken, die sie wirklich beherrschen und so zu organisieren, dass alle in der Organisation tätigen Menschen die damit verbundenen Aufgaben verstehen und erfüllen können.

SPITEX BERN wird es nur mit der Ausrichtung auf alle vier Problemfelder gelingen, den neuen Herausforderungen unserer Gesellschaft im Sinne unserer Anspruchsgruppen gerecht zu werden und als wichtiger Partner von Politik und Wirtschaft zu handeln.

Zukunftskonferenz Februar 2003 «Brücken in der Pflege und Betreuung»

Die daraus lancierten Projekte sind in Arbeit und gehen teilweise im Frühjahr 2004 in die erste Testphase. Diese erfolgreiche Plattform im Gesundheits- und Sozialbereich wird im kommenden November mit einer weiteren Veranstaltung fortgesetzt.

Dank

SPITEX BERN kann auf ein weiteres erfolgreiches Jahr zurückblicken. Alle Bereiche haben die Feineinstellung zur Optimierung der Tätigkeitsfelder umgesetzt. Nur so konnte das vorliegende Resultat erreicht werden. Im Namen des

Vorstandes danke ich dem Direktor Marcel Rüfenacht, der Geschäftsleitung sowie allen Mitarbeitenden für ihren unermüdlichen Einsatz ganz herzlich. Ihnen allen gilt unsere uneingeschränkte Wertschätzung für das grosse Engagement zu Gunsten unserer Klientinnen und Klienten. Den Behörden danken wir für die konstruktive Zusammenarbeit. Sie bildet den existentiellen Grundpfeiler für die SPITEX BERN und deren Dienstleistungen.

Jenen Menschen, die uns in Form von Spenden und Legaten als Zeichen ihrer Wertschätzung immer wieder unterstützen, danken wir ganz herzlich.

Rahel Gmür, Präsidentin

Zukunftsweisende Alterspolitik



Alte und junge Menschen legen gleichermaßen Wert auf Autonomie, Selbstständigkeit und Eigenverantwortung. Die Alterspolitik der Stadt Bern ist deshalb darauf ausgerichtet, den Bürgerinnen und Bürgern durch entsprechende Angebote möglichst lange ein Verbleiben in den eigenen vier Wänden zu ermöglichen. Eine Vielzahl von Massnahmen orientiert sich an diesem Ziel. So bietet beispielsweise die Pro Senectute auf der Basis eines Leistungsvertrages mit der Direktion für Soziale Sicherheit mehrmals wöchentlich das Liefern von qualitativ hochwertigen Mahlzeiten nach Hause sowie Beratungen zu Ernährungs- und Wohnfragen an. Domicil für Senioren ermöglicht,



ebenfalls im Auftrag der Stadt, eine lediglich vorübergehende Betreuung in einem seiner 14 Heime.

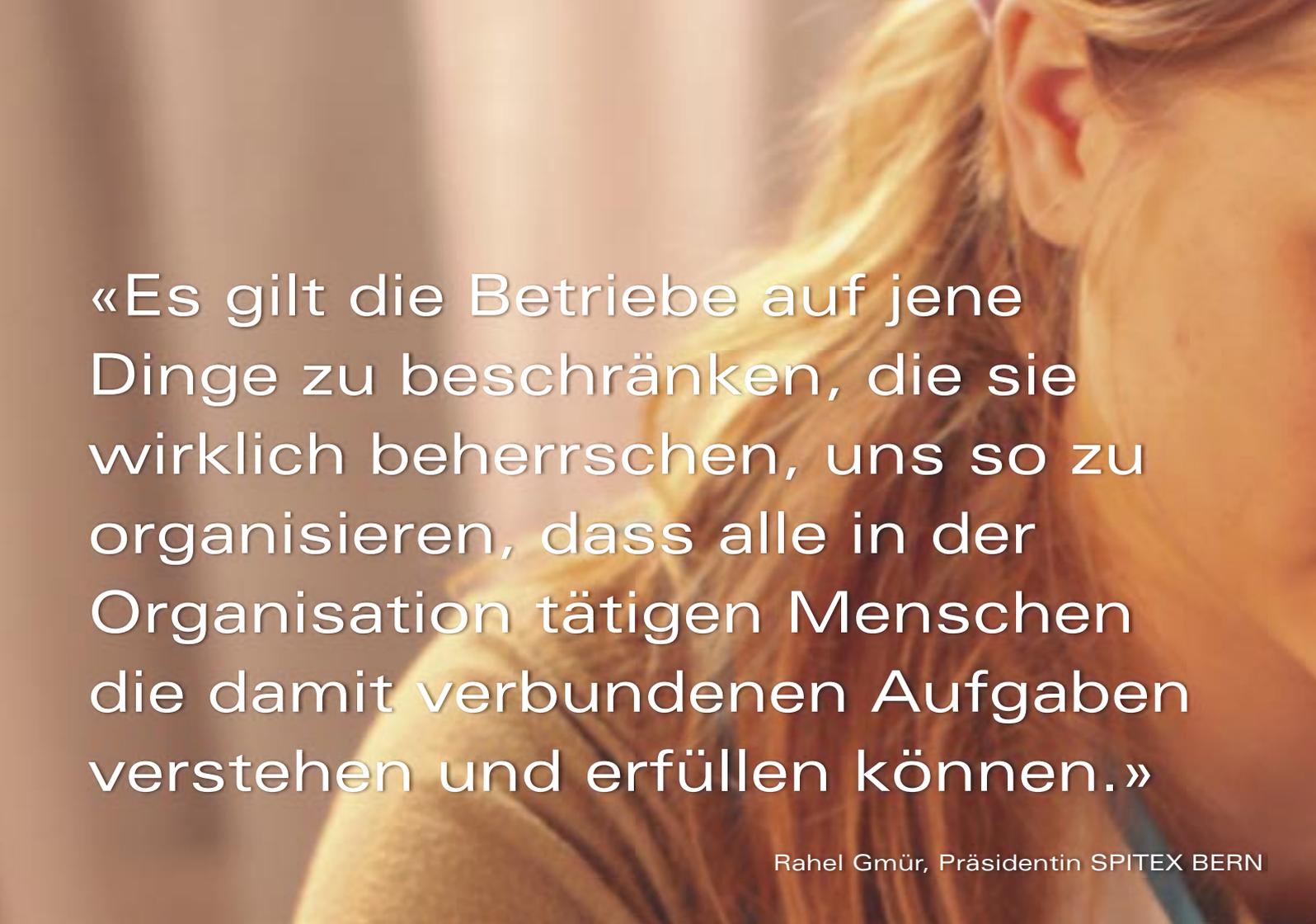
Dies kann nach einem Aufenthalt im Spital oder zur Entlastung von pflegenden Angehörigen die ideale Lösung darstellen. Tagesheime und ein offener Mittagstisch runden das Angebot ab. All dies kann seine Wirkung aber nur dann in gewünschter Weise entfalten, wenn bei Bedarf zusätzlich Hilfe im Haushalt und insbesondere Pflege zu Hause angefordert werden kann. Beides ist dank SPITEX BERN möglich. Gegen 4500 Klientinnen und Klienten haben im Jahr 2003 während über 238.000 Stunden die Dienste der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von SPITEX BERN

in Anspruch genommen. Dadurch können viele ältere Menschen weiterhin ein autonomes und selbstständiges Leben führen. SPITEX BERN ist damit eine der tragenden Säulen der städtischen Alterspolitik. Ich danke allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern von SPITEX BERN für ihren unermüdlichen Einsatz zum Wohle unserer kranken und unserer älteren Mitmenschen.

Die durch die Pflege zu Hause entstehenden Kosten gehen – so will es das seit 1996 gültige Krankenversicherungsgesetz – vollumfänglich zu Lasten der Krankenkassen. Im Zuge der Kostensteigerung im Gesundheitswesen ist dieser Grund-

satz von verschiedenen Kreisen in Frage gestellt worden. Dabei wird nach meiner Überzeugung übersehen, dass im Gesundheitswesen dank Spitex jährlich Dutzende von Millionen Franken gespart werden. Dabei denke ich insbesondere an die immer kürzer werdenden Spitalaufenthalte. Diese Entwicklung war und ist nur mit Hilfe von Spitex möglich. Ich werde mich deshalb auch im Rahmen meiner Tätigkeit im Nationalrat nach Kräften für eine menschliche und volkswirtschaftlich sinnvolle Lösung einsetzen.

*Therese Frösch
Direktorin für Soziale Sicherheit*

A close-up, warm-toned photograph of a woman's head and shoulder. Her blonde hair is styled in a ponytail, and her ear is visible. The background is softly blurred, creating a bokeh effect with warm, golden light.

«Es gilt die Betriebe auf jene Dinge zu beschränken, die sie wirklich beherrschen, uns so zu organisieren, dass alle in der Organisation tätigen Menschen die damit verbundenen Aufgaben verstehen und erfüllen können.»

Rahel Gmür, Präsidentin SPITEX BERN



S P I T E X

Hilfe und Pflege zu Hause



Bericht des Direktors

Rückblick auf das Projekt Progress 2000 – 2003

Progress, die Strategie aus dem Jahr 2000/2001 zur Restrukturierung der SPITEX BERN, wurde mit dem Jahr 2003 abgeschlossen. Deshalb hier und jetzt ein kurzer Rückblick.

Die heutige Führung der SPITEX BERN musste in den Jahren ab 2000 vieles um- und aufbauen. Eine neue Führungsstruktur gehörte ebenso dazu wie die Einführung qualitativ hoch stehender Leistungen, einer professionellen Klientenbetreuung und vieler wichtiger Regelungen im Personal-, Finanz- und Qualitäts-Management. Zudem musste die SPITEX BERN in der ersten Zeit auch finanziell



saniert werden. Ebenso wichtig war der Abschluss der zu diesem Zeitpunkt nicht zu Ende geführten Fusion zwischen Pflege und Hauswirtschaft. Dies wurde durch die Schaffung interdisziplinärer Teams und durch viele kulturbildende Massnahmen sichergestellt. Entstanden sind in dieser Zeit zudem: Führungsgrundsätze, MitarbeiterInnenbeurteilungssystem, Stellenbeschreibungen, Bildungskonzept, Wegzeitoptimierung, neue Administrationssysteme, Qualitätsmanagement und -zirkel, neue elektronische Planungsmodelle und -systeme, elektronische Arbeitszeit- und Leistungserfassung, Regelung der fachlichen Einsatzkriterien, Controlling- und

Reportinginstrumente, Anstellungs- und Arbeitszeitreglement, Mitwirkungskonzept, neue Leistungsverträge, neue Pflegedokumentation bei den KlientInnen, neue Verträge und Kooperationen (Aufzählung ist nicht abschliessend).

Jahr 2003

Das Jahr 2003 konnte bereits auf einer gesunden finanziellen Basis gestartet werden. Es war ein Jahr der Feinarbeit und des Absicherns einer erreichten Leistungsfähigkeit. Basierend auf einem guten Anteil verrechenbarer Stunden und vielen sehr nützlichen Instrumenten, konnte weiter an der Verbesserung der Qualität gearbeitet werden. Im Auftrag der Stadt Bern wurde unsere Dienstleistungsqualität durch die Firma Concret überprüft. Zitat aus dem Schlussbericht dieser Firma: «Die Ergebnisse belegen eindrücklich die geleistete Qualität vor Ort – herzliche Gratulation! Insbesondere ist uns aufgefallen, wie homogen die Resultate sind.

Die individuellen Klientenberichte sind sich grösstenteils recht ähnlich in den Bewertungen zu Angemessenheit, Wirksamkeit, Zusammenarbeit und Dokumentation. Ebenfalls beeindruckt waren wir ob den – mit zwei Ausnahmen – vollständig vorhandenen Pflege- und Hauswirtschaftsplanungen mit Zielsetzungen. Diese Einheitlichkeit ist ja insofern bemerkenswert, als dass die Klientendokumentation vor noch nicht allzu langer Zeit eingeführt wurde.»

Diese Überprüfung und die Umfrage bei den MitarbeiterInnen geben uns jedes Jahr neue Impulse für die stetige Verbesserung unserer Strukturen und Leistungen.

Weitere Schwerpunkte im 2003 waren die Integration und der Ausbau von SEOP (Spitalexterne Onkologiepflege) in SPITEX BERN, die Beschreibung eines Prozessmodells, Qualitätszirkel, die Ausbildung der Lernenden, die Verbesserung des Informationsflusses, die Implementierung der fachlichen Einsatzkriterien, die Arbeit am Dienstleistungsangebot in der Hauswirtschaft, das neue Arbeitszeitmodell, Umzüge der Direktion und des Standortes Länggasse, die Beschaffung einer neuen Fahrzeugflotte, der Aufbau eines Springerteams und die Fusion der Bereiche Administration und Finanzen.

Ein Blick in die Zukunft von SPITEX BERN

Nun geht es um die Zukunft. Die vom Vorstand in mehreren Workshops erarbeitete Grundstrategie für die Jahre 2004 bis 2007 soll den Aus- und Aufbau der SPITEX BERN auf einer qualitativ hoch stehenden und finanziell gesunden Ebene ermöglichen. Die Erarbeitung der entsprechenden Umsetzungspläne wird ein wichtiges Projekt des Jahres 2004 sein. Gleichzeitig werden wir an dem Weraufbau des Prozessmanagements arbeiten. Neu werden wir verstärkt im Bereich der Werbung, des Sponsorings und der Spenden aktiv sein. Ebenfalls vorgesehen ist die Neukonzeption des Internet-

auftrittes. Zudem soll das inzwischen grosse Know-how vieler Fach- und Führungskräfte nach Möglichkeit auch anderen Spitex-Organisationen zur Verfügung gestellt werden. Wir erachten es als grosse Spitex-Organisation als unsere Pflicht, Partnerorganisationen bei der Entwicklung ihrer Strukturen und Leistungen zu unterstützen.



«Die Überprüfung der Dienstleistungsqualität und die Umfrage bei den Mitarbeitenden geben uns jedes Jahr neue Impulse für die stetige Verbesserung unserer Strukturen und Leistungen»

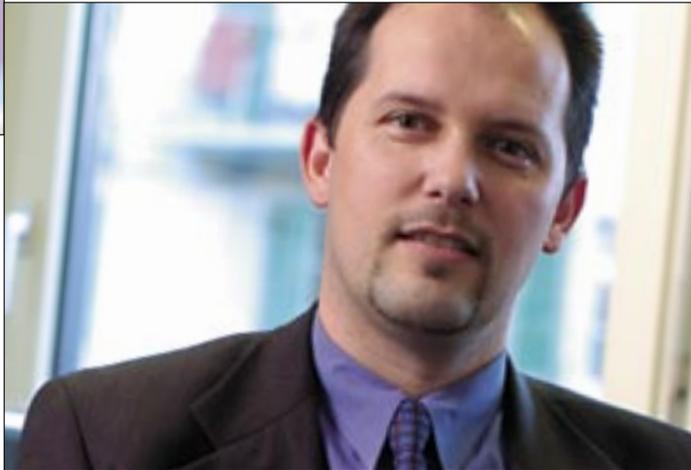
Marcel Rüfenacht, Direktor SPITEX BERN



S P I T E X

Hilfe und Pflege zu Hause

Bereich Human Resources Management



Als strategischer und operativer Partner lagen die Schwergewichte des Human Resources Managements seinerseits in der Stabilisierung eingeführter Instrumente und der entsprechenden Verinnerlichung, andererseits aber auch im Aufbau neuer wichtiger Gefässe zur Unterstützung der Unternehmensziele. Nachstehend ein Auszug mit den wesentlichen Schwerpunkten.

Der Personalbestand verringerte sich auf 300 MitarbeiterInnen und damit, im Vergleich zum Vorjahr, um 6,8 Prozent. Gleichzeitig wurden die Gesamtstellenprozente um 0,1 Prozent erhöht. Die durchschnittliche Fluktuation hat sich mit 19,3 Prozent nur unwesentlich



verändert. Der Altersdurchschnitt blieb mit 45,9 Jahren stabil. Bei der Personalgewinnung verzeichnen wir als Arbeitgeberin weiterhin ein durchwegs hohes Interesse auf dem Arbeitsmarkt.

Bei der erneuten MitarbeiterInnen-Zufriedenheitsumfrage war die Beteiligung mit 71,9 Prozent wiederum sehr hoch. Dem Unternehmen konnte insgesamt eine erfreulich hohe MitarbeiterInnen-Zufriedenheit attestiert werden.

Das in Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern erarbeitete neue Anstellungsreglement konnte im April 2003 erfolgreich in Kraft gesetzt werden. Die fortschrittlichen An-

stellungsbedingungen lösten damit jene vom 1. April 1999 ab.

Für die Basismitarbeitenden wurde, unter Mitwirkung der Personalvertretung und der Personalverbände, ein neues, zeitgemässes Arbeitszeitmodell entwickelt.

Die Personalentwicklung nimmt nach wie vor einen hohen Stellenwert ein. Dazu werden die MitarbeiterInnen mittels internen und externen, bedarfsspezifischen Bildungsmaßnahmen laufend unterstützt. Im Bereich des Management Development werden unsere Kader gezielt weiterbefähigt und mittels Management-Lernzirkeln unterstützt. Zur Förderung des betriebswirtschaftlichen Know-hows durch-

laufen einige Kader einen externen Management-Diplomlehrgang.

Zur Senkung der Fehlzeiten und des Absentismus wurde ein neues Führungsinstrument geschaffen. Mittels Anwesenheitsmanagement wird einer ganzheitlichen Gesundheitsförderung Rechnung getragen.

Um eine optimale Bewirtschaftung der Personaldaten zu gewährleisten, wird neu ein Personalinformationssystem eingeführt, mit welchem Personaldaten effizient und sicher bearbeitet werden können.

Die erfreuliche Gesamtleistung des Jahres 2002 erlaubte auch dieses Jahr die Ausschüttung einer Prämie für die MitarbeiterInnen.

Bericht Betriebe

Interdisziplinarität

Im Zentrum stand die Bildung von 13 neuen interdisziplinären Betrieben. Alle Berufsgruppen zusammen – diplomierte Pflegefachpersonen mit und ohne höhere Fachausbildung, HauspflegerInnen, PflegehelferInnen SRK und HaushelferInnen – bilden nun ein Arbeitsteam und somit einen einzelnen Betrieb. Durch diese Neuorganisation wird den KlientInnen, Ärzten und Spitälern, unabhängig von den Pflegeleistungen oder Hauswirtschaftsleistungen, eine verantwortliche Anlaufstelle angeboten.

Mit der Neuorganisation wurde auch gleichzeitig der Informationsfluss neu geregelt. Wöchentliche interdisziplinäre Rapporte und eine

monatliche Betriebssitzung sind nun für alle Betriebe verbindlich. MitarbeiterInnen, die früher die gleichen KlientInnen betreuten und keine Möglichkeiten zum fachlichen Austausch hatten, finden sich heute regelmässig zusammen. Der Austausch wird so gestaltet, dass der Nutzen für die KlientInnen und den Betrieb erfüllt und die Bedürfnisse der einzelnen Berufsgruppen abgedeckt sind.

Bezüglich Interdisziplinarität kamen bereits einige externe Anfragen anderer SpiteXorganisationen, welche grosses Interesse an dieser neuzeitlichen Organisationsform bekundeten. Die Professionalität der SPITEX BERN wurde dabei vielerorts gelobt.

Folgen in den einzelnen Betrieben

Das Grossprojekt hatte auch verschiedene organisatorische und standortspezifische Folgen.

Im Standort Mattenhof wurde aus organisatorischen Überlegungen eine neue Aufbauorganisation gewählt und drei Betriebe zu zwei Betrieben zusammengelegt. Neu sind damit noch zwei effiziente Betriebe für die professionelle Betreuung der KlientInnen zuständig.

Im Standort West wurden nach einer Umbauphase die ehemaligen Büros der Pro Senectute bezogen. Damit konnten die Betriebe, das erste Mal

seit der Gründung der SPITEX BERN, an einem gemeinsamen Ort organisiert werden, was sich auf die Arbeitsabläufe sehr positiv auswirkt.

Der Standort Länggasse hat ebenfalls einen neuen, zentralen Standort an der Mittelstrasse 9 mit funktionellen, ansprechenden Räumlichkeiten. Mit der Standortverlegung konnten die Wegzeiten verkürzt werden.

Allen Betrieben durfte nebst eindrucklichen Leistungen und einem hohen Betreuungsniveau auch eine konstante hohe Zufriedenheit der KlientInnen und MitarbeiterInnen attestiert werden. Im Vergleich zu früher waren auch die stark rückläufigen Einsatzabsagen erfreulich.



re KlientInnen wohnen, sollen sie vom gleichen qualitativen Angebot an hauswirtschaftlichen Dienstleistungen Gebrauch machen können.

Abenddienst

Eine weitere Neuerung ist die Einführung des Abenddienstes bis 22 Uhr. Dieser Dienst, der sich im weiteren Aufbau befindet, wird zurzeit von unseren KlientInnen jedoch nur zögerlich beansprucht.

Übertrittsprozedere Spitäler–Spitex–Heime

Das Projekt «Übertrittsprozedere Spitäler–Spitex–Heime» ist bis auf die Detailfragen weit fortgeschritten. Der Start der Pilotphase ist auf April 2004 vorgesehen.

Einheitlichkeit des Angebots

Nebst der Interdisziplinarität war auch die Einheitlichkeit des Angebotes im Bereich der Hauswirtschaft ein Schwerpunkt. Unabhängig davon, in welchem Teil der Stadt unse-



Wegzeiten

Die Wegzeiten sind weiterhin ein Thema. Die Wegzeiten zu den KlientInnen können im Unterschied zu den Ärzten im Bereich der Pflegeleistungen nicht in Rechnung gestellt werden. Bei den hauswirtschaftlichen Leistungen werden diese nur mit einer Pauschale geltend gemacht. Einige Mitarbeitende sind zu Fuss oder mit den öffentlichen Verkehrsmitteln unterwegs. Hier treffen unterschiedliche Bedürfnisse aufeinander. Zum einen haben die KlientInnen oft den Anspruch und Wunsch nach einer bestimmten Einsatzzeit oder nach bestimmten MitarbeiterInnen. Zum anderen muss die Betriebsleitung eine Einsatztour planen, bei der die Wegzei-

ten im Verhältnis angemessen sind. Insbesondere müssen sie den ganzheitlichen Zielsetzungen gerecht werden, welche die Kostendeckung garantieren. Ein Balanceakt, der von beiden Seiten auch Entgegenkommen verlangt.

Fachliche Einsatzkriterien

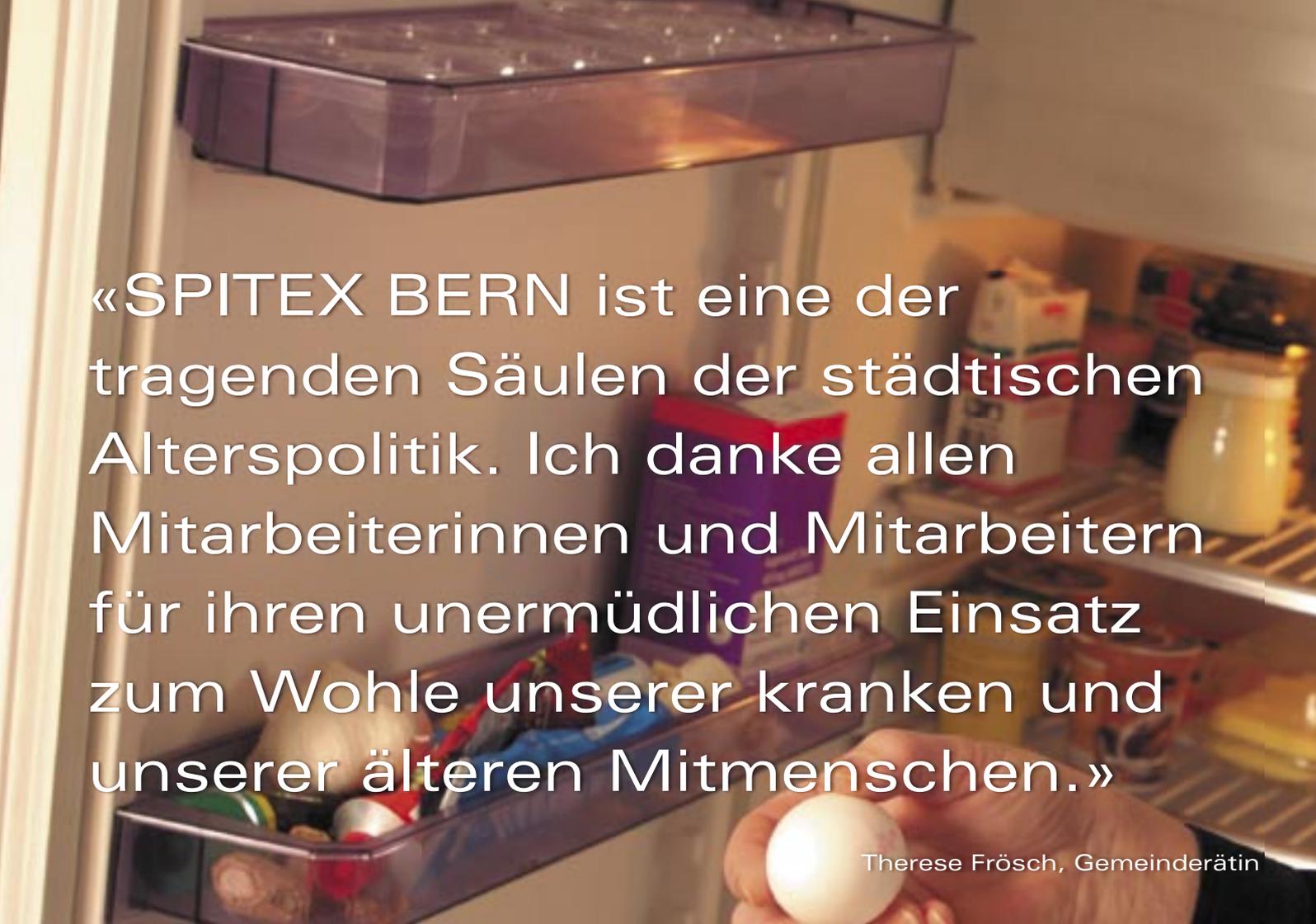
Eine weitere zentrale Aufgabe war die Einführung der fachlichen Einsatzkriterien. Alle MitarbeiterInnen haben Kenntnis darüber, welche Leistungen sie auf Grund ihrer Qualifikationen ausführen dürfen. In jedem Betrieb wurden die MitarbeiterInnen dazu qualifiziert, dass sie bestimmte Verrichtungen ausführen dürfen.

Nachqualifikationen unserer PflegehelferInnen

Bis auf wenige Ausnahmen konnten im 2003 sämtliche PflegehelferInnen mit alten Ausweisen erfolgreich nachqualifiziert werden. Die Arbeit der Gesundheitsschwestern, welche die Qualifikationen durchführten, wurde vom SRK als «vorbildliche Arbeiten» gelobt.

Wundmanagerin

SPITEX BERN verfügt nun auch über eine diplomierte Wundmanagerin, welche in einer umfassenden Ausbildung dieses «Know-how» aufgebaut hat. Damit können interne und externe Fachberatungen durchgeführt werden.

A close-up photograph of a hand holding a single white egg. The background is an open refrigerator filled with various food items, including a purple box, a yellow jar, and other containers. The lighting is warm and focused on the egg and the hand.

«SPITEX BERN ist eine der tragenden Säulen der städtischen Alterspolitik. Ich danke allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern für ihren unermüdlichen Einsatz zum Wohle unserer kranken und unserer älteren Mitmenschen.»

Therese Frösch, Gemeinderätin



S P I T E X

Hilfe und Pflege zu Hause



Bereich Qualitätsmanagement und Support

Dienstleistungsqualität

Gemäss Leistungsvertrag mit der Stadt Bern wurde die Überprüfung der Grund- und Behandlungspflege durch die Concret AG durchgeführt.

Externe Fachexpertinnen begleiteten MitarbeiterInnen bei 25 Klientensituationen. Die Ergebnisse zeigten, dass das Leistungsangebot mehrheitlich dem Bedarf der KlientInnen entspricht. Ergebnisse wie verbesserter Allgemeinzustand, Ausbleiben von Komplikationen belegen u.a. die Wirksamkeit der erbrachten Leistungen. Die Überprüfung zeigt, dass der Zusammenarbeit mit den Bezugspersonen hohe Beachtung geschenkt wird. Die interdisziplinären Dienste sind



mehrheitlich klar geregelt. Innerhalb der Teams ist eine positive Zusammenarbeit spürbar. Auffallend ist auch die zielorientierte Arbeitsweise.

Insgesamt wurden 12 Interviews mit Hausärzten durchgeführt. Diese zeigten sich hinsichtlich Zusammenarbeit zufrieden bis sehr zufrieden. Nebst all den positiven Ergebnissen wurden auch Empfehlungen zur Verbesserung formuliert, welche weiterverfolgt werden.

Klientendokumentation

Schwerpunkt war die Anwendung und Weiterentwicklung der im Jahr 2001 eingeführten «Dokumentation Pflege und Hauswirtschaft». So wurden Schulungen zu den The-

men Pflegeplanung mittels Pflegeprozess und Aktivitäten des täglichen Lebens durchgeführt. Ebenfalls wurden Fragen zum Handling der Dokumentation gesammelt. Eine dafür gegründete Qualitätsarbeitsgruppe hat dazu einen Antwortkatalog zusammengestellt.

Anpassungen im Bereich Ausbildung

Das neue Ausbildungskonzept (für PraxisbegleiterInnen) wurde in die Praxis implementiert.

Erstmals wurde auch ein Austauschforum durchgeführt. Zudem wurde mit dem ersten Qualitätszirkel im Bereich Ausbildung gestartet. Als erstes Thema wurde die Einführung von Lernenden bearbeitet. Als

Resultat liegt nun eine Einführungs-Checkliste vor.

Der Qualitätszirkel wird mit den Themen Lernzeit, Selbststudium, Durchführung von Lerntagen weitergeführt.

Projekt Prozessmanagement

Der «Kick-off» für die Einführung des Prozessmanagements fand statt. Inzwischen sind die Teilprozesse definiert und den Hauptprozessen zugeordnet. Damit ist die Entwicklung des Prozessmodells abgeschlossen. Das Prozessmodell beinhaltet insgesamt 16 Hauptprozesse und zirka 45 Teilprozesse. Die weiteren Projektschritte für das Jahr 2004 sind definiert.

Bereich Administration und Infrastruktur



Umzug

Der Umbau des neuen Standortes der Direktion an der Könizstrasse 60, der nachfolgende Umzug der Direktion sowie der Umzug des Standortes Länggasse an die Mittelstrasse 9 wurde erfolgreich realisiert.

RessPlanEx und Barcomed

Das eingeführte elektronische Planungssystem erweist sich als sehr arbeitserleichterndes Instrument, welches weiterhin laufend angepasst wird. Intern werden «Poweruser» geschult, welche bei Anwenderfragen direkt vor Ort helfen können. Das elektronische Arbeitszeiterfassungs-System ist bestens eingeführt und wird laufend auf die Bedürfnisse abgestimmt. Kleine Wartungen der



Barcomed-Stifte werden zukünftig selber ausgeführt.

Informatik

Mit dem Umzug der Server an die Könizstrasse 60 wurde das System träge, insbesondere im Bereich der elektronischen Einsatzplanung. Die Effizienz der Standorte war dadurch stark eingeschränkt. Die Ursache lag in den IT-Mietleitungen. Das Problem konnte durch neue IT-Mietleitungen behoben werden, was mit erheblichem Aufwand und Kosten verbunden war. Ab 2004 werden die bei uns installierten Programme durch Microsoft nicht mehr gewartet. Dies erfordert eine umfassende Anpassung der IT-Mittel seitens Software und Hardware.

Telefonzentrale

Die Telefonzentrale wurde professionalisiert und den Bedürfnissen der KlientInnen angepasst. Die Auslastung der Zentrale konzentriert sich vor allem auf den Nachmittag, wodurch es leider immer noch zu Kapazitätsengpässen kommen kann.

Springerteam

Der Aufbau des Springerteams, zur Entlastung der Betriebe bei Langzeitausfällen von MitarbeiterInnen, befindet sich weiter im Aufbau. Das kleine Team besteht derzeit aus zwei MitarbeiterInnen.

Autoflotte

Unsere Autoflotte musste erneuert werden. Nach eingehender Prüfung

von Offerten wurde der Renault Twingo gewählt. Im Dezember wurden die 23 Fahrzeuge in Betrieb gesetzt.

Ausblick 2004

Der Standort Mattenhof wird neue Räumlichkeiten beziehen. Da der Standort aufgeteilt wird, werden neu zwei Örtlichkeiten benötigt. Die Administration und Infrastruktur wird neu organisiert und dem Finanz und Controlling unterstellt. Eine neue Stelle «Leitung Marketingkommunikation» wird geschaffen, welche auch die Mitglieder- und SpenderInnen-Betreuung beinhaltet. Stelleninhaberin wird die Leiterin Administration und Infrastruktur.

Bereich SEOP (Spitalexterne Onkologiepflege)



Dienstleistung SEOP

Die neue Dienstleistung von SPITEX BERN bietet Krebskranken und deren Angehörigen:

- Hoch qualifizierte Begleitung, Beratung und Behandlung zu Hause
- Kontinuität der qualifizierten Betreuung spitalintern und spitalextern
- Verbesserung der Lebensqualität
- Leben und Sterben am Wunschort
- Würde bis zuletzt
- Autonomie durch Sicherheit in der Krankheit, in gewohnter Umgebung

Entwicklung

Mit einer Pflegefachfrau Onkologie, welche durch die Bernische Krebsliga finanziert und durch eine Fachkom-

mission unterstützt wurde, startete der SEOP-Dienst im Januar 2001. Ende 2002 entschied sich der Vorstand von SPITEX BERN zum Ausbau der Dienstleistung und zur Kostenbeteiligung. Die Krebsliga Bern unterstützte das Projekt ein drittes Jahr. SEOP wurde im Jahr 2003 voll in die SPITEX BERN integriert, und die Ressourcen, welche sich auf 3 Personen verteilen, wurden von 40 auf 110 Stellenprozente erhöht.

Neues

Die Hauptgründe der Einsätze lagen bei der fachlichen Beratung und Unterstützung der belastenden Begleitsymptome der Krebserkrankung sowie der Unterstützung in Krisen, Sterbebegleitung, Abklärungen und

Koordination der notwendigen Zusatzdienste.

Neu ist, dass verschiedene KlientInnen zu Hause Behandlungen erhalten wie z.B. Infusionen, Bluttransfusionen, Wechseln von Schmerzpumpen sowie weitere spezialisierte Behandlungen. Dies bedeutet den Wegfall von Anfahrtswegen, Wartezeiten, Verkürzung/Wegfall von wiederholten Spitalaufenthalten und Entlastung der Bezugspersonen. SEOP war und bleibt für die betreuten Patienten 24 Stunden, 7 Tage in der Woche erreichbar.

Einsätze

Insgesamt wurden 64 KlientInnen betreut, wovon 24 Prozent aus den Gemeinden der Agglomeration.

SEOP arbeitet als Ergänzung zum Spitex-Basisdienst mit den vor Ort bestehenden Spitexorganisationen zusammen.

Ausblick

SEOP ist zukunftsweisend. Ein Ausbau der Dienstleistungen, im Sinne des Ausbaues der Palliativ Care für KlientInnen mit anderen unheilbaren Krankheiten, wird angestrebt. Der Dienst wird weiter bekannt gemacht.

Mittel

SEOP kann nicht selbsttragend sein und ist weiterhin auf Spenden angewiesen.





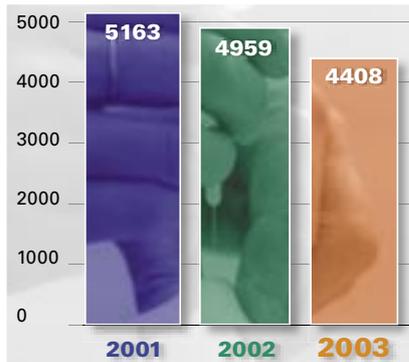
S P I T E X
Hilfe und Pflege zu Hause

«Das Tempo der Veränderungen im Gesundheitswesen war und ist hoch, ich bin aber überzeugt, dass die SPITEX BERN mithalten kann.»

Marcel Rüfenacht, Direktor SPITEX BERN

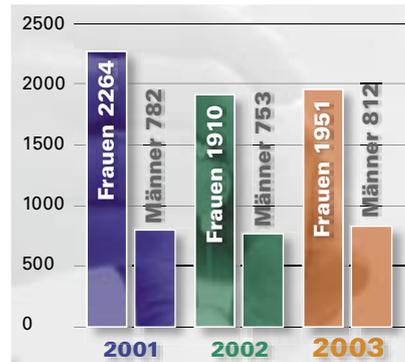
Mitglieder, Klientinnen und Klienten

**Entwicklung
Mitgliederbestand**



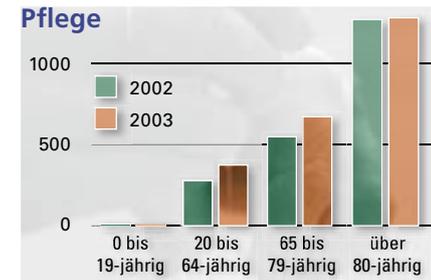
Der Mitgliederbestand hat nochmals leicht abgenommen. Dieser Entwicklung wird mit Aktivitäten im Bereich Fundraising und Sponsoring entgegengewirkt.

**Anzahl Klienten
nach Geschlecht**

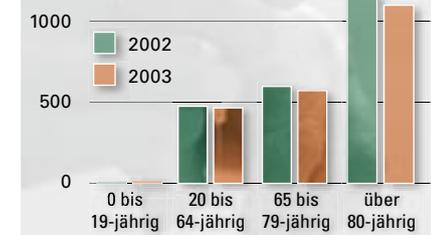


Die Anzahl Klienten hat erstmals wieder zugenommen. Die Zunahme beträgt gegenüber dem Vorjahr bei den Frauen 2.1% und bei den Männern 7.8%.

Klienten nach Altersstruktur



Hauswirtschaft

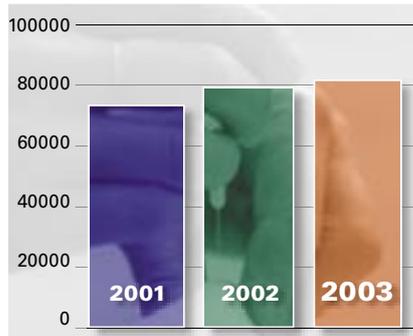


Insgesamt haben die Klienten in der Pflege um 9.4% zu- und in der Hauswirtschaft um 8% abgenommen.

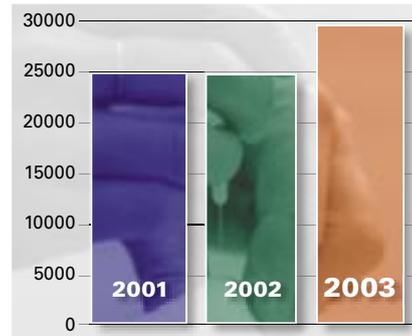
Dienstleistungen

Entwicklung verrechneter Stunden (ohne Bedarfsabklärung):

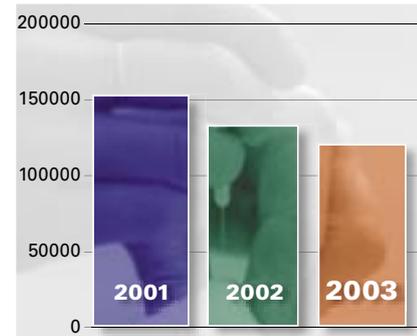
Grundpflege



Behandlungspflege



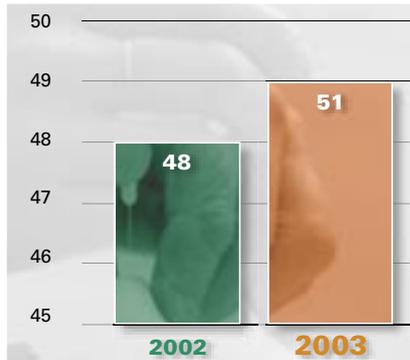
Hauswirtschaft



Im Vergleich zum Vorjahr wurden im Jahr 2003 insgesamt 2.2% weniger Stunden verrechnet. Der Rückgang der Stunden hat sich weiter verflacht. Der Rückgang der Stunden in der Hauswirtschaft um 11.723 Stunden (-8.8%) konnte durch die Zunahme der Stunden in der Grund- und Behandlungspflege nicht kompensiert werden.

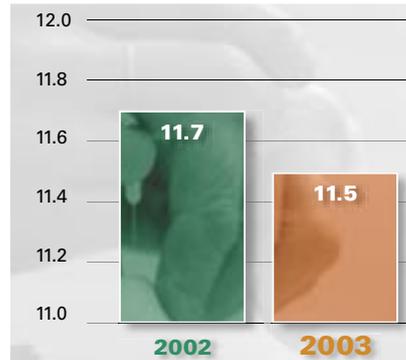
Dienstleistungen

Durchschnittliche Einsatzdauer in Minuten



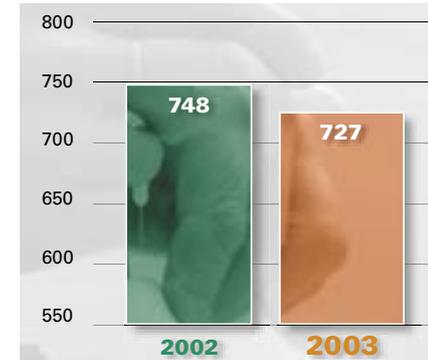
Die durchschnittliche Einsatzdauer hat von 48 auf 51 Minuten zugenommen. Die Einsatzdauer ist u.a. abhängig vom Dienstleistungsmix (Pflege, Hauswirtschaft).

Durchschnittliche Wegzeit in Minuten pro Einsatz



Die durchschnittliche Wegzeit ist mit 11.5 Minuten pro Einsatz leicht reduziert worden. Die Optimierung der Wegzeit u.a. durch den geeigneten Einsatz der Transportmittel ist eine laufende Herausforderung für die MitarbeiterInnen und Kader.

Anzahl Einsätze pro Tag

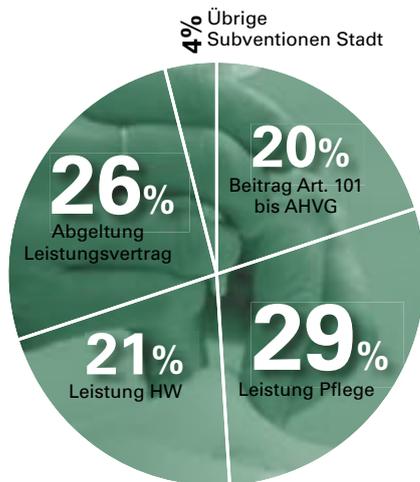


Die durchschnittliche Anzahl Einsätze pro Tag hat gegenüber dem Vorjahr von 748 auf 727 Einsätze pro Tag abgenommen. Diese Entwicklung ergibt sich aus dem Rückgang der verrechneten Stunden.

Kosten

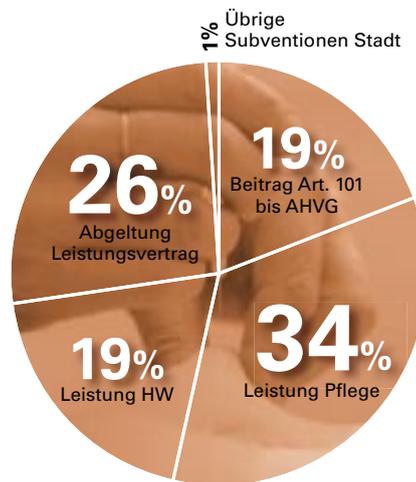
Kostendeckung 2002

Leistung KVG	29%
Leistung HW	21%
Abgeltung Leistungsvertrag	26%
Übrige Subventionen Stadt	4%
Beitrag Art 101bis AHVG	20%



Kostendeckung 2003

Leistung Pflege	34%
Leistung HW	19%
Abgeltung Leistungsvertrag	26%
Übrige Subventionen Stadt	1%
Beitrag Art 101bis AHVG	19%



Der Unterschied beim Anteil Leistung Pflege basiert darauf, dass SPITEX BERN ab 1. Januar 2003 den provisorischen Pflegetarif von Fr. 55.20 pro Stunde in Rechnung gestellt hat (Vorjahr: Fr. 48.–).

Mitarbeitende

Ende Dezember 2002			
	Männer	Frauen	Total
GKP	6	61	67
HP	1	45	46
HH+	9	100	109
HH	3	50	53
BL/GL	6	15	21
Verw.	3	23	26
Total	28	294	322

Ende Dezember 2003			
	Männer	Frauen	Total
GKP	5	60	65
HP	0	44	44
HH+	7	111	118
HH	3	32	35
BL/GL	6	13	19
Verw.	4	15	19
Total	25	275	300

GKP = Gesundheits- und Krankenpflege
 HP = Hauspflege
 HH+ = Haushilfe mit Grundpflegeausbildung
 HH = Haushilfe
 BL/GL = Betriebsleitung und Geschäftsleitung
 Verw. = Mitarbeitende u. Fachkader
 Direktion, Reinigungspersonal

Stellenprozentage Ende Dezember		
	2002	2003
GKP	3966	4507
HP	3580	3395
HH+	7250	8145
HH	1905	1425
BL/GL	1950	1733
Verw.	1662	1133
Total	20313	20338

- Der Personalbestand in Vollzeitstellen ist gegenüber Ende Dezember 2002 unverändert.
- Die Zunahme des Personalbestandes in der Gesundheits- und Krankenpflege (GKP) steht u.a. im Zusammenhang mit der Integration der Spitalexternen Onkologiepflege (SEOP).

Verrechenbare Stunden «Brutto» in Prozent*			
	2001	2002	2003
Berufsgruppe Krankenpflege (GKP)	45.2	46.1	49.9
Berufsgruppe Hauspflege (HP)	65.4	64.9	68.3
Berufsgruppe Haushilfe (HH+ und HH)	77.1	76.7	79.7
Total (gewichtet über alle Berufsgruppen)	66.9	66.4	69.1

*In den oben ausgewiesenen Stunden sind die Stunden der Verwaltung, Absenzstunden für Ferien, Unfall und Krankheit nicht enthalten.

Verrechenbare Stunden «Brutto»	
	2003
Krankenpflege (GKP)	43.5%
Hauspflege (HP)	58.7%
Haushilfe mit Grundpflegeausbildung (HH+)	66.9%
Haushilfe (HH)	78.7%
Total inkl. Verwaltung	50.7%
Total ohne Verwaltung	60.0%

Die Entwicklung der verrechenbaren Stunden «Brutto» zeigt ein erfreuliches Bild. Dieses ist ein Ergebnis aus Anstrengungen sämtlicher MitarbeiterInnen von SPITEX BERN. Ausserdem wurden im letzten Jahr keine grösseren stundenintensive Projekte mehr durchgeführt.

Per 1. Januar 2003 haben wir die Bemessung des Anteils Verrechenbarer Stunden Brutto angepasst. Neu werden die Absenzstunden (Krankheit, Unfall, Ferien) und die Stunden der Verwaltung ebenfalls berücksichtigt. Die Zielvorgabe (60.9%) für das Jahr 2003 wurde infolge hohem Anteil an Absenzstunden für Krankheit und Unfall nicht ganz erreicht (siehe Total ohne Verwaltung).



«SEOP ist zukunftsweisend.
Die gesamte Dienstleistungs-
Palette von SPITEX BERN profitiert
vom Klientenkontakt und dem
Wissen des SEOP-Teams.»

Monika Egli, SPITEX BERN



S P I T E X

Hilfe und Pflege zu Hause



Bereich Finanzmanagement und Controlling



Rückblick auf das Jahr 2003

Im Jahr 2003 wurde die interne Berichterstattung auf die einzelnen interdisziplinären Betriebe ausgeweitet. Ebenfalls sind sämtliche Kennzahlen auf Betriebsebene verfügbar, was u.a. Vergleiche ermöglicht. Das Reporting zuhanden des Vorstandes wurde synchronisiert und laufend verbessert. Arbeitsabläufe wurden dokumentiert und überprüft.

Durch das Insourcing sämtlicher Tätigkeiten von der Firma Reoplan Treuhand AG (Buchhaltung, Lohnbuchhaltung, usw.) konnten im Vorjahresvergleich grössere Einsparungen erzielt werden.

Im Bereich Salär- und Sozialversicherungswesen wurden im letzten

Jahr 3823 Lohnabrechnungen termingerecht erstellt. Für die Taggeldversicherung wurden 49 Anmeldungen getätigt.

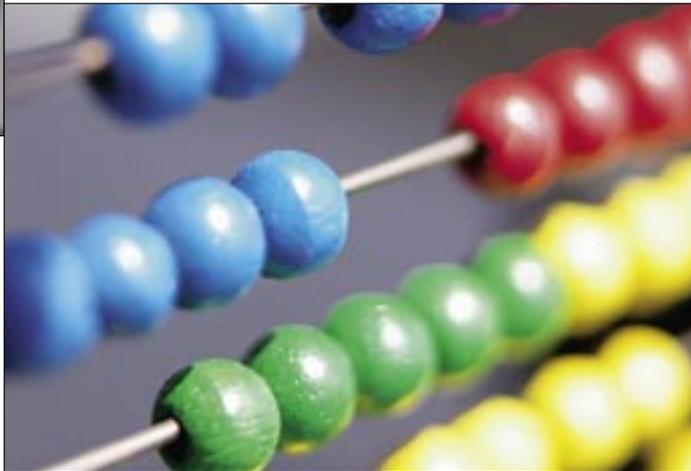
Im Jahr 2003 wurden 20.092 Rechnungen erstellt und den KlientInnen zugestellt. Pro Rechnungslauf wurden durchschnittlich CHF 868.000.– fakturiert. Für die Rechnungsmonate April bis November wurden 1296 erste Mahnungen und 302 zweite Mahnungen ausgestellt. In 8 Fällen wurde eine Betreuung eingeleitet. In 4 Fällen wurde ein Dienstleistungsstopp verfügt.

Pro Tag wurden im Durchschnitt 5 Lieferantenrechnungen bezahlt. Das Gesamtvolumen der Lieferantenzahlungen betrug CHF 6,2 Mio.

Ausblick auf das Jahr 2004

Auf den 1. Januar 2004 wurden die Bereiche Administration und Finanzen zum Bereich Finanzmanagement und Controlling fusioniert. In diesem Jahr sind die weitere Optimierung/Automatisierung von Arbeitsabläufen im Bereich der Verwaltung sowie die Verbesserung der Dienstleistungen gegenüber den internen Kunden (Aussenstellen) die zwei wichtigsten Ziele.

Kommentar zur Erfolgsrechnung und Bilanz



Der Jahresgewinn zu Gunsten des Vereinsvermögens beträgt für das Jahr 2003 CHF 79.169,17 (Vorjahr Jahresgewinn: CHF 8.555,33).

Folgende drei Hauptgründe haben hauptsächlich hierzu beigetragen:

1. Durch den nochmals optimierten Einsatz der Berufsgruppen konnte der Anteil verrechenbarer Stunden «Brutto» sowie der Umsatz pro Vollzeitstelle nochmals leicht gesteigert werden. Diese Steigerung wurde hauptsächlich durch folgende Faktoren erzielt:

- Wegzeiten und indirekte Leistungen wurden durch eine genauere Planung der Einsätze der MitarbeiterInnen vermindert.
 - Die MitarbeiterInnen wurden auf Grund ihrer Fähigkeiten/ Kompetenzen optimal eingesetzt.
2. Der Betriebsertrag hat gegenüber dem Vorjahr um 13,2 Prozent zugenommen. Das Betriebsergebnis vor Subventionen konnte um 2,9 Prozent verbessert werden. Der Personalaufwand hat gegenüber dem Vorjahr um 0,4 Prozent zugenommen; die Arbeitsleistungen von Dritten konnten um 30,9 Prozent reduziert werden (Insourcing Rechnungswesen).
3. Der Gemeinderat der Stadt Bern hat sich für die aktive Mitwirkung und Überzeugungsarbeit im Zusammenhang mit dem Tarifentscheid des Regierungsrates erkenntlich gezeigt und in einem Nachtrag zum Leistungsvertrag eine zusätzliche Abgeltung für Pflegeleistungen gesprochen.
- Die Forderungen aus Lieferungen und Leistungen betragen per Ende 2003 CHF 1.646.363,40 (Ende 2002: CHF 1.485.063,15). Die durchschnittliche Zahlungsfrist der Debitoren konnte durch weitere Verbesserungen in der Debitorenbewirtschaftung von 64 auf 58 Tage reduziert werden.
- Das Vereinsvermögen hat sich wie folgt entwickelt:
- Vereinsvermögen am
1. Januar 2003
CHF 1.145.060,39
Reingewinn zu Gunsten
des Vereinsvermögens
CHF 63.665,07
Vereinsvermögen
am 31. Dezember 2003
CHF 1.208.725,46
- Die Liquidität des Betriebs ist weiterhin sichergestellt.
- Im Jahr 2004 wird auf Grund des im Januar vom Vorstand genehmigten Budgets ein ausgeglichenes Ergebnis erwartet.

Bilanz per 31. Dezember 2003

Betrieb

Aktiven	31.12.2003	31.12.2002	Passiven	31.12.2003	31.12.2002
	CHF	CHF		CHF	CHF
Umlaufvermögen			Fremdkapital		
Flüssige Mittel	845.852,18	749.786,94	Verbindlichkeit aus Lieferungen und Leistungen	545.729,00	277.733,96
Forderungen aus Lieferungen und Leistungen gegenüber Dritten	1.646.363,40	1.485.063,15	Andere Verbindlichkeiten	211.072,90	426.445,50
Delkretere	-207.742,00	-205.166,00	Passive Rechnungsabgrenzung	532.280,95	413.561,90
Forderung gegenüber Bilanz Fonds	18.891,38	21.453,42	Rückstellungen	598.795,80	569.652,00
Kautionen	67.076,40	35.007,00			
Andere Forderungen	138.352,90	7.234,05			
Aktive Rechnungsabgrenzung	30.111,85	88.034,15			
Total Umlaufvermögen	2.538.906,11	2.181.412,71	Total Fremdkapital	1.887.878,65	1.687.393,36
Anlagevermögen			Eigenkapital		
Informatik	436.396,00	563.387,34	Stand 1.1.	1.145.060,39	1.136.502,06
Übrige Sachanlagen	66.502,00	10.448,50	Zunahme	63.665,07	8.558,33
Reorganisation Rechnungswesen	54.800,00	77.205,20	Stand 31.12.	1.208.725,46	1.145.060,39
Total Sachanlagen	557.698,00	651.041,04	Total Eigenkapital	1.208.725,46	1.145.060,39
Total Anlagevermögen	557.698,00	651.041,04			
TOTAL AKTIVEN	3.096.604,11	2.832.453,75	TOTAL PASSIVEN	3.096.604,11	2.832.453,75

Bilanz per 31. Dezember 2003

Fonds

Aktiven	31.12.2003	31.12.2002
	CHF	CHF
Umlaufvermögen		
Flüssige Mittel	1.042.524,49	605.397,01
Wertschriften	1.343.565,00	1.552.501,00
Andere Forderungen	14.218,37	61.702,23
Aktive Rechnungsabgrenzung	8.304,80	10.679,80
Total Umlaufvermögen	2.408.612,66	2.230.280,04
TOTAL AKTIVEN	2.408.612,66	2.230.280,04

Passiven	31.12.2003	31.12.2002
	CHF	CHF
Fremdkapital		
Kurzfristige Verbindlichkeiten	241.356,00	240.245,30
Noch nicht zugewiesenes Legat	0,00	162.093,40
Verbindlichkeit gegenüber Bilanz Betrieb	18.891,38	21.453,42
Passive Rechnungsabgrenzungen	290,55	19.300,30
Total Fremdkapital	260.537,93	443.092,42

	31.12.2003	31.12.2002
	CHF	CHF
Zweckbestimmtes Kapital		
Personalfonds		
Stand 1.1.	551.958,46	567.755,51
Zunahme/Abnahme	87.312,76	-15.797,05
Personalfonds 31.12.	639.271,22	551.958,46
Fonds für ambulante Palliativpflege		
Stand 1.1.	8.352,00	6.557,15
Zunahme	108.325,15	1.794,85
Fonds für ambulante Palliativpflege 31.12.	116.677,15	8.352,00
Klientenfonds		
Stand 1.1.	634.849,21	617.535,66
Zunahme	39.566,30	17.313,55
Klientenfonds 31.12.	674.415,51	634.849,21
Fonds Innovation + Entwicklung		
Stand 1.1.	592.027,95	575.600,85
Zunahme	125.682,90	16.427,10
Fonds Innovation + Entwicklung 31.12.	717.710,85	592.027,95
Total Zweckbestimmtes Kapital	2.148.074,73	1.787.187,62
TOTAL PASSIVEN	2.408.612,66	2.230.280,04

Erfolgsrechnung 2003

Betrieb

	2003 CHF	2002 CHF
Betriebsertrag		
Ertrag Pflegeleistung	6.452.131,50	5.254.797,45
Ertrag Hauswirtschaft	3.596.040,20	3.774.992,30
Total Ertrag Pflege und Hauswirtschaft	10.048.171,70	9.029.789,75
Ertrag aus Verkauf Medikamente/ Verbrauchsmaterial	196.994,30	153.080,05
Ertrag aus Vermietung		
Krankensmobilen	1.232,00	1.492,00
Ertrag aus Verkauf übriges Material	11.009,40	11.658,40
Diverse Erträge	223.036,95	31.063,05
Erlösminderungen	-21.399,75	13.218,05
Total Betriebsertrag	10.459.044,60	9.240.301,30
Aufwand für Krankenpflegematerial		
Krankenpflegematerial	178.420,80	123.698,45
Total Aufwand für Krankenpflegematerial	-178.420,80	-123.698,45
Bruttogewinn 1	10.280.623,80	9.116.602,85

	2003 CHF	2002 CHF
Bruttogewinn 1 (Übertrag)	10.280.623,80	9.116.602,85
Personalaufwand		
Personalaufwand	16.936.451,80	16.872.768,34
Total Personalaufwand	-16.936.451,80	-16.872.768,34
Bruttogewinn 2	-6.655.828,00	-7.756.165,49
Übriger Betriebsaufwand		
Sach- und Transportaufwand	337.772,40	253.440,85
Unterhalt und Reparaturen	325.900,55	104.165,80
Aufwand für Anlagenutzung	365.417,39	293.690,30
Mietzinsaufwand	314.999,10	308.916,05
Aufwand für Energie und Wasser	7.226,80	5.626,05
Verwaltungs-, EDV- u. Werbeaufwand	685.019,70	358.359,30
Übriger Verwaltungsaufwand	480,00	18.767,45
Versicherungsprämien, Gebühren, Kommissionen und Spesen	31.411,35	25.856,30
Übriger Betriebsaufwand	171.232,19	33.406,38
Total Übriger Betriebsaufwand	-2.239.459,48	-1.402.228,48

	2003	2002
	CHF	CHF
Total Übriger Betriebsaufwand (Übertrag)	-2.239.459,48	-1.402.228,48
Betriebsergebnis vor Subventionen	-8.895.287,48	-9.158.393,97
Subventionen		
Leistungen Stadt Bern aus Leistungsvertrag	4.991.935,20	4.758.123,00
Übrige Subventionen Stadt Bern	207.719,45	712.800,95
Beitrag Bund nach Art. 101bis AHVG	3.600.606,00	3.572.539,00
Total Subventionen	8.800.260,65	9.043.462,95
Betriebsergebnis nach Subventionen	-95.026,83	-114.931,02
Finanzerfolg		
Finanzertrag	99.901,65	17.981,65
Finanzaufwand	-110.711,75	-119.986,38
Total Finanzerfolg	-10.810,10	-102.004,73

	2003	2002
	CHF	CHF
Total Finanzerfolg (Übertrag)	-10.810,10	-102.004,73
Übriger Ertrag		
Mitgliederbeiträge	111.995,00	120.585,35
Spenden	43.695,30	100.676,98
Gewinn aus Veräusserung von Sachanlagen	3.589,15	2.199,20
Total Übriger Ertrag	159.279,45	223.461,53
Ausserordentliches Ergebnis		
Ausserordentlicher Ertrag	77.050,70	2.032,55
Ausserordentlicher Aufwand	-51.324,05	0,00
Total Ausserordentliches Ergebnis	25.726,65	2.032,55
Jahresgewinn	79.169,17	8.558,33

Betriebsrechnung

Fonds

	2003	2002
	CHF	CHF
Personalfonds		
Zugänge	91.342,66	1.282,00
Verzinsung	19.967,10	18.657,35
Leistungen an Personal	-23.997,00	-35.736,40
Zunahme/Abnahme Personalfonds	87.312,76	-15.797,05
Fonds für ambulante Palliativpflege		
Zugänge	106.350,95	1.545,50
Verzinsung	1.974,20	249,35
Zunahme Fonds für ambulante Palliativpflege	108.325,15	1.794,85

	2003	2002
	CHF	CHF
Klientenfonds		
Zugänge	21.117,90	1.298,25
Verzinsung	21.326,60	20.359,35
Leistungen	-2.878,20	-4.344,05
Zunahme Klientenfonds	39.566,30	17.313,55
Fonds Innovation + Entwicklung		
Zugänge	104.047,15	155,00
Verzinsung	21.635,75	18.847,10
Leistungen	0,00	-2.575,00
Zunahme Fonds Innovation + Entwicklung	125.682,90	16.427,10

Anhang und Gewinnverteilung

Anhang der Jahresrechnungen

	2003	2002
	CHF	CHF
Nichtbilanzierte		
Leasingverbindlichkeiten	246.954,45	73.140,00
Brandversicherungswerte der Sachanlagen		
Einrichtungen, Mobilien und EDV	970.000,00	970.000,00

Antrag über die Gewinnverteilung

	2003
	CHF
Rückzahlung an Stadt Bern gemäss Leistungsvertrag 2002	15.504,10
Zunahme Vereinsvermögen	63.665,07
Jahresgewinn SPITEX BERN	79.169,17

Bericht der Revisionsstelle

An die Vereinsversammlung der SPITEX BERN, Verein für ambulante Dienste der Stadt Bern, mit Sitz in Bern

Als Revisionsstelle haben wir die Buchführung und die Jahresrechnung (Bilanz und Erfolgsrechnung Betrieb, Bilanz und Betriebsrechnung Fonds, Anhang sowie Gewinnverteilung) der SPITEX BERN, Verein für ambulante Dienste der Stadt Bern, für das am 31. Dezember 2003 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 gesetzlichen Anforderungen hinsichtlich Befähigung und Unabhängigkeit erfüllen. Die in der Jahresrechnung aufgeführten Vorjahreszahlen wurden von einer anderen Revisionsstelle geprüft.

Unsere Prüfung erfolgte nach den Grundsätzen des schweizerischen Berufsstandes, wonach eine Prüfung so zu planen und durchzuführen ist, dass wesentliche Fehlansagen 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 Bewertungsentscheide 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 sowie die Gewinnverteilung dem schweizerischen Gesetz und den Statuten.

Wir empfehlen, die vorliegende Jahresrechnung zu genehmigen.

Wir danken



WR Wirtschafts-Revisions AG

Leo Ruffiner

Leo Ruffiner

Dipl. Wirtschaftsprüfer

Roland Sommerhalder

Roland Sommerhalder

Buchhalter mit Fachausweis

Leitender Revisor

Beilagen:

Jahresrechnung (Bilanz und
Erfolgsrechnung Betrieb, Bilanz
und Betriebsrechnung Fonds,
Anhang sowie Gewinnverteilung)

Bern, 27. Februar 2004

Spenden, Erbschaften

Total CHF	44.888,00	Legate, Spenden
	150,00	Hofer Daniel
	150,00	Müller Renate
	380,00	FAMBAU AG
	3.000,00	Luisse Mueller Fonds Stift.
	196,00	A. Schneider
	200,00	Apotheke Ischi
	250,00	Wyss Gertrud
	480,00	Meyer Marianne
	353,00	Kirche Bümpliz
	560,00	Bosshard Martha
	3.000,00	Legat Gribi Klara
	2.400,00	Anonyme Spende
	1.800,00	Hahnenloser Annemarie
	13.691,00	Krankenpflegeverein Nydegg
	18.278,00	Legat G. Bill

Spenden von Trauerfamilien

Total CHF	17.243,50	Legate, Spenden
	100,00	Anliker Elisabeth
	120,00	Brechbühl Verena
	740,00	Bleuer Armin
	920,00	Emch Rosa
	441,05	Feissli Louise
	5.308,00	Frick Hugo
	330,00	Hartmann Fritz
	2.020,80	Kauter Gertrud
	496,35	Liechti Christian
	800,00	Moor Emil
	1.990,00	Marti Ursula
	260,00	Sauter Hulda
	640,00	Schmitter Doris
	460,00	Schreier Erich
	2.070,00	Schneider Peter
	230,00	Urwlyer Ida
	267,30	Wenger Herrmann
	50,00	Weidmann Heiri

Verantwortliche der SPITEX BERN

Vorstand

- Gmür Rahel, Präsidentin
- Huber Peter, Vizepräsident
- Bauer Martin Arnold
- Dr. Haller Peter
- Rufener Marianne
- Rusterholz Susanne
- Widmer Dieter
- Dr. Wiprächtiger Urs

Revisionsstelle

- Wirtschafts-Revisions AG, Bern

Geschäftsleitung

- Rüfenacht Marcel,
Direktor
- Hobi Marco,
Leiter Human Resources
- Egli Monika,
Leiterin Betriebsmanagement
- Muff Marius,
Leiter Betriebsmanagement
- Bieri Katharina,
Leiterin Administration/Infrastruktur
- Frey Münger Alexandra,
Leiterin Qualitätsmanagement
und Support
- Gfeller Christoph,
Leiter Finanzmanagement
und Controlling

Leitende MitarbeiterInnen der 13 interdisziplinären SPITEX BERN-Betriebe

Monika Egli
Leiterin Betriebsmanagement

Standort I Kirchenfeld

- Eastus Franziska
- Hirsbrunner-Kräuliger Anna
- Zürcher Ursula

Standort II Länggasse

- Saladin Mario
Seifert Heidi a.i.
- *ab Mai 2003*
Frey Stoller Sarah

Marius Muff
Leiter Betriebsmanagement

Standort III Mattenhof

- Biedermann Christine
- Jetzer Beat
- Knubel Manuela

Standort IV Norden

- Andrey Elisabeth
- Marti Margrith
- *ab Februar 03*
Schwitter Susanna

Standort V Westen

- Jakob Verena
- *ab Mai 03*
Forrer Gabriela
- Müller Marianne
- Ryser Martina

SPITEX BERN

Direktion

Könizstrasse 60

Postfach 450

3000 Bern 5

Telefon 031 388 50 50

Telefax 031 388 50 40

E-Mail info@spitex-bern.ch

www.spitex-bern.ch



S P I T E X

Hilfe und Pflege zu Hause