

Sozialbilanz
2020

Inhalt

3

Vorwort

4

Einleitung des
Geschäftsleiters

5

Alters- und
Pflegeheim

6

Sozialtherapeutische
Gemeinschaft

7

Sensorium

8

Restaurant
und Hotel

9

Kurse und
Veranstaltungen

10

Personalwesen

11

Zentrale
Fachdienste

12

Auf einen Blick

13+14

Bilanz

15–17

Erfolgsrechnung

18

Kennzahlen

19

Schlussakzent

20

Leitbild
der Stiftung

Das Geschehen um die Pandemie 2020 ist omnipräsent und alle sind mehr oder weniger direkt davon betroffen. Wir sind derart auf dieses Thema fixiert, dass alle anderen wichtigen Themen in unserem Zusammenleben in den Hintergrund gedrängt werden. Vor etwas mehr als 100 Jahren, am Ende einer anderen Weltkatastrophe, versuchte Rudolf Steiner mit seiner Dreigliederungsidee des sozialen Organismus die gesellschaftlichen Einrichtungen unserer Zivilisation auf ein neues Fundament zu stellen. In vielen Vorträgen, Aufsätzen, Veranstaltungen und persönlichen Gesprächen mit politisch einflussreichen Persönlichkeiten versuchte er Einsicht zu geben in die Notwendigkeit, die sich aus der damaligen Gegenwartslage ergab, die gesellschaftlichen Einrichtungen nach geistigen Gesichtspunkten neu zu ordnen.

Die Dreigliederung des sozialen Organismus stellt den Einheitsstaat, wie wir ihn auch heute noch kennen, in Frage und stellt dem ein grundlegend anderes Modell entgegen: die Menschengesellschaft ist ein Organismus in dem drei Bereiche gleichrangig und autonom zusammenwirken sollen. Das Geistesleben, das Bildung, Wissenschaft, Religion und Kultur umfasst, sowie die Zusammenarbeit der Menschen. Das Rechtsleben, das Gesetze, Regeln und Vereinbarungen der Gesellschaft und das Wirtschaftsleben, das die Produktion, den Handel und Konsum von Waren und Dienstleistungen umfasst.

Der Versuch vor hundert Jahren, wo doch ein Neuanfang nach der grossen Katastrophe dringend notwendig war, ist leider gescheitert, die politischen Kräfte haben es verhindert. Auch heute beherrschen leider andere Themen die

Weltöffentlichkeit: Digitalisierung, digitale Überwachung, Impfpass als Voraussetzung gesellschaftlicher Freiheiten u.a.m. Von einer grundlegenden Umgestaltung unserer staatlichen Einrichtungen ist keine Rede.

Aber wir können jederzeit unser eigenes Verhalten ändern. Wir können zum Beispiel ein assoziatives Verhalten entwickeln. Sich in Beziehung setzen, die Situation des Wirtschaftspartners sehen und ernst nehmen und entsprechend handeln – so könnte assoziative Qualität umschrieben werden. Durch die Pandemie haben ganz viele Menschen bereits solches Verhalten praktiziert: bereits erworbene Tickets für Theater- oder Konzertveranstaltungen dem Veranstalter schenken, bereits bezahlte Kurse und Veranstaltungen nicht zurückfordern u.ä.m.

Dieses assoziative Verhalten kann auch systemisch in einem Betrieb verankert und ausgebildet werden. Die Stiftung Rüttihubelbad macht das seit vielen Jahren, indem sie das Qualitätssicherungsverfahren «Wege zur Qualität» implementiert und umgesetzt hat. Auch die vorliegende Sozialbilanz ist ein Teil von Wege zur Qualität. Ich wünsche Ihnen viel Freude und Erbauung beim Lesen dieser Schrift.

Daniel Maeder, Stiftungsratspräsident

Dieses Jahr haben wir als roten Faden durch die Sozialbilanz den Leitsatz gewählt «Wir wollen als grosse regionale Arbeitgeberin, Geschäftspartnerin und Anbieterin von Kultur unsere gesellschaftliche Verantwortung bewusst tragen.»

Unsere Leitsätze sollen uns die grundsätzliche Richtung vorgeben, sie sind aber natürlich auch als Orientierungshilfe in herausfordernden Zeiten gedacht – als eine solche können wir das Jahr 2020 mit der Covid-19-Pandemie sicher bezeichnen. Die Leitsätze sollen uns aber auch generell dazu motivieren, unsere Arbeit immer noch ein bisschen besser zu machen. In diesem Sinn hat der diesjährige Leitsatz zwar Elemente, die wir problemlos umsetzen können – aber bewusst auch andere.

Ganz unterschiedliche Menschen

Das Rütthubelbad bietet etwa 250 Menschen einen sinnvollen Arbeitsplatz. Dank der Vielfalt der Aufgaben braucht es auch Mitarbeitende mit ganz unterschiedlichen Qualifikationen. Oder vielleicht kann man auch einfach sagen: ganz unterschiedliche Menschen. Es ist nicht nötig, dass alle alles können, vielmehr muss miteinander ein funktionierendes Ganzes entstehen. Auf diese Weise tragen wir unsere gesellschaftliche Verantwortung – und nicht zuletzt schaffen wir damit auch einen Ort, der vielen Menschen in guter Erinnerung bleibt.

Wir sind eine verlässliche Geschäftspartnerin – das haben wir gerade auch in der anspruchsvollen Pandemiezeit wieder deutlich unter Beweis gestellt. Wir haben aber auch in wirtschaftlich schwierigen Zeiten einmal mehr deut-

lich gemerkt, dass es durchaus sinnvoll ist, verschiedene betriebliche Standbeine zu haben.

Lebenswichtige Kultur

Wenn ich in unserem Leitsatz lese, dass wir eine grosse regionale Anbieterin von Kultur sein wollen, bleibt mir immer ein bisschen ein bitteres Gefühl zurück. Denn das waren wir einmal, sind es aber im Moment nicht – ich bin jedoch überzeugt, dass wir es wieder vermehrt werden sollten. Aber das Corona-Jahr 2020 hat weltweit in dramatischer Deutlichkeit gezeigt, wie schnell die Kultur als bestenfalls noch «nice to have» eingestuft und entsprechend gestrichen wird. Gerade im Jahr 2020 wurde aber auch sehr deutlich, dass Kultur viel mehr ist: Sie bedeutet zum Beispiel auch aufgerüttelt werden, zu Gedanken anregen oder entspanntes Geniessen. Und darum brauchen wir ein vielfältiges kulturelles Angebot auf dem Rütthubel – aber ein wohl überlegtes und sorgfältig geplantes, das wir uns auch leisten können. Um dies zu erarbeiten können wir natürlich auch externe Unterstützung beanspruchen.

Neues Format

Weil es uns ganz wichtig ist, in unserer vielfältigen Aufgabe immer wieder neue Impulse zu spüren, haben wir uns dieses Jahr für ein neues Format der Sozialbilanz entschieden – aber wir bleiben natürlich dem Grundsatz treu, dass wir keine Hochglanzbroschüre, sondern ein herausforderndes Arbeitspapier erstellen wollen.

Michael Martig

Alters- und Pflegeheim

Die Corona-Pandemie hatte Auswirkungen auf die Zusammenarbeit, verursachte grossen Mehraufwand und brachte einen stärkeren Fokus nach innen mit sich.

Das APH wurde 2020 aufgrund der Corona-Pandemie mit vielen Aufgaben und Arbeitsabläufen konfrontiert, die viel Mehraufwand generierten und sonst nicht zum Alltag gehören. Hinzu kam im ersten Lockdown im Frühjahr eine stete Unsicherheit, weil die Vorschriften und Anordnungen der verantwortlichen Behörden zuerst auf sich warten liessen und dann zum Teil fast täglich etwas Neues kommuniziert wurde.

Beim zweiten Lockdown war dann schon Routine vorhanden und der ganze Umgang wurde zum Alltag. Auch die BewohnerInnen hatten bis dahin mehrheitlich akzeptiert, dass sie Masken tragen mussten, dass ihre Körpertemperatur täglich kontrolliert wurde und dass sie immer wieder dieselben Gesundheitsfragen beantworten mussten – auch wenn ganz unterschiedliche Meinungen dazu im Raum stehen.

Blick nach aussen

Was die bereichsübergreifende Zusammenarbeit angeht, haben viele Mitarbeitende etwas den Kontakt zueinander verloren. Zeitweise sollte man sich ausdrücklich nicht mit Menschen aus anderen Bereichen treffen. Trotzdem hat die bereichsübergreifende Zusammenarbeit, zum Beispiel mit den zentralen Fachdiensten, einwandfrei funktioniert. Dieses Miteinander wird auch weiterhin sehr wichtig sein.

Im APH selbst sah man auch die BewohnerInnen seltener als sonst und die APH-Leitung hatte dadurch weniger spontanen Kontakt mit ihnen.

Der Erfahrungsaustausch mit anderen

Altersheimen, der Besuch von externen Seminaren und Tagungen war stark eingeschränkt, weil es Zeit brauchte, bis ein Teil dieser Angebote auf elektronischen Plattformen angeboten werden konnte. Damit fehlte die Inspiration von aussen.

Blick nach innen

Das APH war bereit, corona-positive betagte Menschen aus Spitälern aufzunehmen. Das hat gut funktioniert, denn in solchen Fällen ist von Anfang an klar, wie damit umzugehen ist und dass diese BewohnerInnen isoliert werden müssen.

Durch die Pandemie und die Lockdowns wurde die Wichtigkeit von Patientenverfügungen bestätigt, dies führt dazu, dass neu eintretende BewohnerInnen die keine Patientenverfügung mitbringen, zeitnah darauf hingewiesen werden.

Intern traten verschiedene Arbeitsabläufe und Organisationsformen zutage, die noch Optimierungspotenzial haben. Weiterbildungen, unter anderem auch zur anthroposophischen Pflege mussten verschoben oder abgesagt werden. Einzig die Verfahrensschulung «Wege zur Qualität» konnte mit wenigen Einschränkungen weitergeführt werden.

Das APH hatte trotz Corona ein gutes Belegungsjahr.

Dank an alle Beteiligten

Allen Mitarbeitenden, BewohnerInnen und Angehörigen gebührt grosser Dank. 2020 war kein einfaches Jahr im Alterswohn- und Pflegeheim, aber es konnte dank unermüdlichem Einsatz, Durchhaltewillen und gegenseitigem Verständnis gemeistert werden. Jetzt gilt es daraus zu lernen und als Menschheit zu einem neuen Gesundheitsbewusstsein zu finden.

9500 Masken im 2020 verbraucht

Sozialtherapeutische Gemeinschaft

Auch in der Sozialtherapeutischen Gemeinschaft standen die Corona-Pandemie sowie organisatorische Veränderungen im Zentrum.

Corona

Die erste Corona-Welle kam überraschend. Das führte zu einem längeren Kreislauf aus Besprechungen, Entscheidungen, Koordination und Kommunikation. Für die begleiteten Mitarbeitenden war der Lockdown schwierig, weil sie nicht mehr arbeiten konnten und damit ihre Tagesstruktur wegfiel. Sie haben das jedoch mit bewundernswerter Geduld gemeistert und ihre Kontaktpersonen blieben in stetigem telefonischen Kontakt mit ihnen.

Die Herausforderung für das Leitungsteam war, das Gleichgewicht zwischen Schützen, Erhalten und Vorangehen zu finden. Es ist auch klar, dass in einer solchen Zeit viele gegensätzliche Haltungen im Raum stehen und es kaum möglich war, es allen recht zu machen. Mit dem Abebben der ersten Welle entstand Raum für die Erarbeitung eines Schutzkonzepts und mittlerweile hat sich auch in der StG eine gewisse «Corona-Routine» etabliert. Alle waren froh, dass mit der zweiten Welle kein genereller zweiter Lockdown kam. Grundsätzlich hat Corona den Zusammenhalt und die Flexibilität in der StG gestärkt. Die Belastung für die einzelnen Mitarbeitenden und BewohnerInnen war aber an der oberen Grenze.

Der Betrieb lief trotz fehlender Gefässe wie Plenum, Infoveranstaltungen und Morgenkreis weiter. Sozial war das ein grosser Verlust, gab aber auch Ge-

legenheit, gewisse Gefässe und Abläufe zu überdenken.

Eine weitere wertvolle Entdeckung aus diesem Jahr ist das Homeoffice. Zuhause kann man ungestört arbeiten – insofern man keine kleinen Kinder hat – und kann an einem Tag viel erledigen oder sich mal in Ruhe einem strategischen Thema zuwenden. Es gibt eine gesunde Distanz, ist umweltfreundlich und man spart die Reisezeit.

Schliesslich ist die StG einfach dankbar, dass sie grösstenteils von Corona verschont worden ist. Dazu waren viel Disziplin und Engagement und eine grosse Portion Glück nötig!

Sparmassnahmen und Organisationsentwicklung

Was bereits im November 2019 seinen Anfang nahm, kam 2020 in die Umsetzung. Die StG erhielt von der Gesundheits-, Sozial- und Integrationsdirektion (GSI) des Kantons Bern die Auflage, innerhalb von zwei Jahren insgesamt 283 Stellenprozent einzusparen. Um das Beste daraus zu machen und allenfalls sogar Chancen für den Betrieb entdecken zu können, wurde eine externe Firma für Organisationsentwicklung beigezogen. Für 2020 konnte der geforderte Abbau von 150 Stellenprozent grösstenteils mit natürlichen Veränderungen gelöst werden. Allerdings mussten zwei Angebote von Mitarbeitenden im Pensionsalter gestrichen werden – therapeutisches Malen und die Vellowerkstatt. Die restlichen Stellenkürzungen werden 2021 vorgenommen. Dazu braucht es eine Überprüfung der Abläufe und Strukturpassungen.

Von 16. März 2020 bis 31. Dezember 2020 mussten wir u.a. absagen:

186 tägliche Morgenkreise
10 Pleni für Mitarbeitende

Mit dem Lockdown unmittelbar nach der Eröffnung der Sonderausstellung «Berührt!», dem Fehlen der freiwilligen Mitarbeitenden und dem Wechsel des Sensoriumsleiters war das 2020 ein überraschendes Jahr für das Sensorium.

Digitale Kulturvermittlung

Durch den unerwarteten Lockdown hatte das Sensorium die Chance, seine digitale Kulturvermittlung weiterzuentwickeln. Die Social Media-Kanäle wurden so ausgerichtet, dass mehr direkter Kontakt mit den BesucherInnen möglich war. Zudem wurden Online-Workshops auf der Webseite aufgeschaltet, damit die Fans des Sensorium sich das Sensorium nach Hause holen konnten.

Einfach die Stationen auf Social Media zu präsentieren, wäre nicht ausreichend gewesen. Deshalb ging das Sensorium mehr in Richtung Storytelling, zeigte Hintergründe auf oder brachte allgemeine Sinnesthemen und Wettbewerbe. Hier hat sich gezeigt, dass das Schweizerische Publikum auf Social Media nicht so aktiv ist wie dasjenige in anderen Ländern.

Wiedereröffnung

Bei der Wiedereröffnung haben dann die Partnerschaften des Sensorium auch auf ihren Social Media Kanälen Aktivitäten zum Thema Sensorium gemacht. Im September und Oktober lief sehr viel und es war eine anspruchsvolle Zeit, weil die freiwilligen Mitarbeitenden nicht mithelfen konnten – sie gehören grösstenteils der Corona-Risikogruppe an.

Die Online-Workshops wurden dann als Format vor Ort im Rahmen der «Sensationellen Samstage» durchgeführt. Diese Workshops konnten gratis besucht werden.

Die Wiedereröffnung war sehr anspruchsvoll, weil ein zum Sensorium passendes Schutzkonzept erarbeitet werden musste. Das birgt bei einer Ins-

titution, in der alles angefasst werden darf, einige Schwierigkeiten.

Die Leiterin des Empfangsteams, Cecilia Viger, hat ihre Managementausbildung abgeschlossen und konnte auch bereits einige Neuerungen im Team einbringen.

Mittlerweile ist das Sensorium gut für Schliessungen und Wiedereröffnungen vorbereitet – die entsprechenden Arbeitsabläufe sind vorhanden und alle wissen, was zu tun ist.

Personelles

Im Frühling kündigte der Leiter des Sensorium, Frédéric Blanvillain. Das führte dazu, dass wichtige Kernprozesse von Frédéric's Team durchgeführt werden mussten – eine sehr anspruchsvolle Aufgabe! Gleichzeitig mussten eine neue Leitung und ein neuer technischer Mitarbeiter für das Sensorium gefunden werden – beides auf ihre Art absolute Schlüsselpositionen im Team.

Der neue Leiter, Daniel Schmezer, hat seine Stelle im Dezember 2020 angetreten. Das Sensorium war zu diesem Zeitpunkt geschlossen, was eine Chance darstellte, die Sonderausstellung 2021 zu installieren und sich einzuarbeiten.

In 5 Monaten (Ende Mai bis Ende Oktober) haben wir im Sensorium

rund 110 Liter
PH-neutrales Handdesinfektionsmittel verbraucht. Dies entspricht
220 (auffüllbaren)
Dispenserflaschen
à 500 ml.

Restaurant & Hotel

Das Restaurant musste sowohl in der ersten als auch in der zweiten Pandemiewelle schliessen, hatte aber dazwischen einen guten Sommer. Das Hotel war die ganze Zeit geöffnet, aber die Übernachtungen gingen wie erwartet stark zurück. Auch die Backwerkstatt war von den Schliessungen betroffen.

Im Sommer hatte das Restaurant eine intensive Zeit. Das Abendgeschäft lief sehr gut; man merkte, dass es den Menschen ein Bedürfnis war, auswärts essen zu gehen und ihre Abende draussen zu geniessen. Das Personal kam aufgrund der Kurzarbeit, die bei einem Teil der Angestellten aufrecht erhalten wurde, an seine Kapazitätsgrenzen. Dasselbe geschah dann in den Herbstmonaten über den Mittag, weil in dieser Zeit das Sensorium ausserordentlich gut besucht war.

In Bezug auf die Kurzarbeit war es nicht einfach, das Gleichgewicht zu finden zwischen dem wirtschaftlichen Aspekt und dem Wunsch, das Geschäft aufrecht zu erhalten und den gewohnten Service für die Gäste zu bieten.

Vor Weihnachten, vor der erneuten Schliessung, wurden sämtliche gebuchten Weihnachtsessen abgesagt.

Leitungsteam

Das Leitungsteam war das ganze Jahr über stark gefordert und hat viel operativ mitgearbeitet. Das sorgte für einen intensiven Kontakt zu den Gästen und für ein gutes Gefühl dafür, was sich die Zielgruppen wünschen. Es war für alle, die in dieser Zeit gearbeitet haben, eine sehr intensive, aber auch zutiefst befriedigende Phase.

Corona hat die Gastronomie zu strategischen Überlegungen und Weiterentwicklungen aufgefordert. Es stellen sich Fragen in Bezug auf

künftige Ausrichtung, Grösse des Betriebs sowie Nähe und Distanz in den Räumlichkeiten.

Mitarbeitende

Ein wichtiges Thema sind die Mitarbeitenden, die seit März 2020 in der Kurzarbeit sind. Hier ging es darum, den Kontakt zu halten und sich Gedanken zur Wiedereingliederung dieser Mitarbeitenden nach der Pandemie zu machen. Die Mitarbeitenden haben zum Teil finanzielle Sorgen, da sie plötzlich mit 80% Ihres Lohns, der vielleicht bereits ein Teilzeitgehalt war, auskommen müssen. Sie leiden darunter, keine richtige Aufgabe zu haben und die sozialen Kontakte, die sie normalerweise auf der Arbeit hatten, fallen weg.

Hotel

Das Hotel wurde das ganze Jahr über offen gehalten – im Wissen, dass die Übernachtungszahlen rückläufig sein würden. Das hat sich bestätigt und auch an der Réception ging die Arbeitslast stark zurück. Deswegen wurden die Öffnungszeiten soweit möglich angepasst.

Backwerkstatt

Die Backwerkstatt hatte den Auftrag, sich im 2020 neu auszurichten und das Sortiment abwechslungsreicher zu gestalten. Das ist wegen der Schliessungen bisher nur teilweise erfolgt. Die begleiteten Mitarbeitenden waren nach der ersten Schliessung im Frühling sehr froh, als sie wieder zur Arbeit kommen durften und wieder einen geregelten Tagesablauf hatten.

Insgesamt hat das Coronajahr 2020 viel aufgewirbelt, viele Denkanstösse gegeben und die Welt ziemlich auf den Kopf gestellt.

Es wurden von März bis Juni **6** von **9** Hochzeiten
und **48** Bankette abgesagt.

Kultur und Veranstaltungen

Die Kultur- und Bildungsbranche wurde von den Corona-Massnahmen hart getroffen. In den ersten Monaten konnten noch einige Veranstaltungen und Kurse durchgeführt werden. Mit dem dann folgenden Lockdown kam das kulturelle Leben dann praktisch zum Erliegen.

Nun musste versucht werden, durch umsichtiges Planen, möglichst viele Projekte zu einem späteren Zeitpunkt doch noch realisieren zu können. Eine nicht ganz einfache Aufgabe, da nicht klar war, bis wann die Massnahmen gelten würden und ab wann und in welchem Ausmass eine Lockerung möglich sein würde. Eine Situation, die im Wesentlichen bis heute besteht. Verschiebungen und Planänderungen führten dann zu einem «Veranstaltungsstau» während den Sommermonaten, Ferienzeit und deshalb nicht ideal für Veranstaltungen.

Der Kommunikation kommt in diesen Zeiten eine besondere Bedeutung zu.

Gedruckte Programme erscheinen fast keine, da sie am Erscheinungsdatum meist schon wieder überholt sind. Hier ist die Online-Kommunikation sehr hilfreich, es kann schnell und umfassend über Änderungen informiert werden. Ergänzt mit Newslettern, welche teilweise auch per Post zugestellt werden, konnten wir Gäste, Kundinnen und Kunden über die aktuelle Situation informieren.

Trotz Einschränkungen gehen wir optimistisch ins neue Jahr 2021, Änderungen wird es geben, das ist klar, und doch planen wir weiter, denn Kunst und Kultur sind für den Menschen unabdingbar.

*Bart Léon van Doorn
Erato Kulturbüro*

Kurse durchgeführt: **10** von **30**

Kulturveranstaltungen: **5** von **18**

Rückgang: **69%**

Die Corona-Pandemie war auch im Personalwesen ein grosses Thema mit Kurzarbeit, Schutz besonders gefährdeter Mitarbeitender und volatiler Bedingungen der Behörden. Trotzdem konnten daneben erfreulich viele andere Themen bearbeitet werden.

Plötzlich standen ganz neue Aufgaben auf der Agenda: Kurzarbeit für die Mitarbeitenden der Gastronomie und des Sensorium, das Bedürfnis nach einer Homeoffice-Lösung, der Umgang mit und die Regeln für besonders gefährdete Mitarbeitende. Zu Beginn des ersten Lockdowns mussten die Gastronomie und das Sensorium sehr schnell geschlossen werden. Da mussten Mitarbeitende möglichst seriös informiert werden. Eine Schwierigkeit bei der Kurzarbeitsthematik war die Tatsache, dass sich die Bedingungen vielfach wieder geändert haben. Oftmals mussten nach den Bundesratsentscheiden erst einmal Annahmen getroffen werden und die Details des Staatssekretariats für Wirtschaft (Seco) kamen dann später. Das war eine sehr arbeitsintensive und auch belastende Zeit für das Personalwesen. Das Team arbeitete im Wissen, dass Fehler grosse finanzielle Konsequenzen haben könnten.

Das Lohnprogramm war damals noch gar nicht dafür eingerichtet, Kurzarbeit abzubilden. Das musste von der Firma Lobos zuerst eingerichtet werden. Ein zusätzliches Thema in dem Zusammenhang war auch der Lohnausweis, denn darin muss die Anzahl Tage Kurzarbeit

pro MitarbeiterIn von Hand erfasst werden und verursachte dadurch Mehrarbeit.

Während des Lockdowns fing im Personalwesen eine neue Mitarbeiterin an und wurde unter aussergewöhnlichen Bedingungen eingeführt. Es konnten keine Rundgänge durch das Haus gemacht werden und sie hat ihre Kontaktpersonen zum Teil erst im Sommer persönlich kennengelernt.

Optimierungen

Homeoffice war ein neues Thema im Rüttihubelbad, da es auch längst nicht für alle Mitarbeitenden überhaupt möglich ist. Mit der Pandemie wurde es aber notwendig, eine Lösung anzubieten. Diese wurde 2020 erarbeitet und anfangs 2021 umgesetzt.

In der StG wurden die Unregelmässigkeitszulagen von anteilmässig pro Beschäftigungsgrad auf effektiv geleistete Stunden umgestellt.

Die Praxis bei den Arztzeugnissen wurde geändert – aktuell ist erst ab dem 6. Tag der Krankheit ein Arztzeugnis erforderlich.

Dann wurde die Lohnabrechnung per Mail – auf freiwilliger Basis – eingeführt. Das erspart dem Personalwesen viel Arbeit beim Einpacken von Couverts, braucht weniger Papier und neu sind auch Anhänge zur Lohnabrechnung möglich.

Für die Vorgesetzten wurde der Ablauf bei einem Wechsel des Beschäftigungsgrads vereinfacht. Der Antrag kann neu ohne Unterschriften gestellt werden und das Antragsdokument wird dann gleich zum Vertrag, der von allen Beteiligten unterschrieben wird.

Die Zusammenarbeit mit den anderen Bereichen war intensiv und Austausch und Hilfsbereitschaft untereinander waren gross. Für das Personalwesen war es letztlich ein erfolgreiches Jahr.

1212 Stunden (rund 57 Stellen-%)

fehlten im 2020 infolge Quarantäne (nicht Krankheit!) im gesamten RHB (Stiftung/AG)

Zentrale Fachdienste

Das Leitungsteam ist an der ausserordentlichen Lage gewachsen und die ZFD sind generell gut miteinander vernetzt. Klärungsbedarf gibt es bei der Rolle des Pandemieverantwortlichen.

Gemeinschaft

Die ZFD waren stärker autonom unterwegs als auch schon. Eine aktive Mitwirkung bei der Umsetzung der Subjektfinanzierung in der StG in Form eines Angebotskatalogs war kein Bedürfnis; die StG gab vermehrt Aufgaben an die ZFD zurück. Im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie hat sich herausgestellt, dass der Leiter ZFD zwar als Pandemieverantwortlicher in den Köpfen gespeichert ist, wenn es jedoch ums Handeln geht, wird er oft vergessen. De facto treffen Einzelpersonen Einzelentscheidungen und setzen diese um. Deshalb braucht es dort eine Rollenklärung.

In anderen Bereichen konnten das Engagement der ZFD ausgebaut und die Dienstleistung erweitert werden.

Gute Vernetzung innerhalb

Das Positive an der schwierigen Lage war, dass das Leitungsteam der ZFD enger zusammengeschweisst wurde und dass die ganze Einheit jederzeit handlungsfähig war. Die Teams sind gut vernetzt und die Kommunikation funktioniert. Es hat sich gezeigt, dass die ZFD auch funktionieren, wenn mal nicht alles klar ist. Das ist sehr positiv und weist auf die Flexibilität der Beteiligten hin. Die Mitarbeiterin Reinigung mit Tagesverantwortung und Stellvertretung der Leitung Hauswirtschaft wurde erfolgreich in ihre Aufgaben eingeführt.

Zusammenarbeit mit APH

Die Klärung mit dem APH zur Zusammenarbeit ist sehr konstruktiv verlaufen. Es gab auf beiden Seiten Aha-Erlebnisse und es hat sich gezeigt, dass

die Vorstellungen darüber, wozu beide Einheiten in der Lage sind, nicht immer kongruent waren. Das Fazit aus den Diskussionen war, dass beide Seiten mit dem arbeiten wollen, was sie haben. Im APH konnten zwei Führungskräfte stärker freigespielt werden, damit sie sich wirklich um Führungsaufgaben kümmern können.

Arbeitssicherheit

Arbeitssicherheit (EKAS): Die Schulungen zur Arbeitssicherheit finden im Rüttihubelbad immer noch auf freiwilliger Basis statt. Hier einen Überblick zu haben, ist nicht so einfach. Die ZFD haben in dem Gebiet weite, aber gut umschriebene Pflichten und viel Freiheit, um direkt mit den Mitarbeitenden an der Basis zu arbeiten. Leider fehlt immer noch die angemessene Unterstützung der Führungskräfte. So sind zum Beispiel die Brandschutzkurse immer noch viel zu wenig besucht, weil dem Thema nicht das notwendige Gewicht beigemessen wird. Hier ist es auch wichtig zu wissen, dass man als Arbeitnehmer belangt werden kann, wenn man entsprechende Vorschriften zur Arbeitssicherheit nicht einhält.

Zusammenarbeit mit BLS

Die ZFD haben erneut spannende und gut bezahlte Aufträge von der BLS erhalten. Leider kann im Moment die Zusammenarbeit aufgrund fehlender Ressourcen bei der Baugruppe nicht weiter ausgebaut werden – es würde dort mehr starke begleitete Mitarbeitende brauchen.

15'393'072

Netto Umsatz

▼ 5%

516'275

Investitionen

▲ 151%

171'757

Jahresgewinn

▼ 72%

138

Mitarbeitende in Vollzeit

▼ 5%

12%

Fluktuation

▲ 5%

874'013

Cashflow

▼ 40%

AKTIVEN	31. Dezember 2020		31. Dezember 2019	
	CHF	%	CHF	%
Flüssige Mittel				
Kassen	16'321.00	0.05	18'235.00	0.06
Postcheckguthaben	122'305.12	0.41	76'016.14	0.26
Bankguthaben	2'290'248.48	7.70	2'058'660.45	6.93
	2'428'874.60	8.17	2'152'911.59	7.24
Forderungen aus Lieferungen und Leistungen				
- gegenüber Dritten	1'170'488.35	3.94	1'164'986.25	3.92
- ./.. Delkreder	-58'500.00	-0.20	-58'200.00	-0.20
	1'111'988.35	3.74	1'106'786.25	3.72
Übrige Forderungen				
Darlehen, Vorschüsse	12'200.00	0.04	11'900.00	0.04
Kontokorrent RHB AG	116'370.33	0.39	103'215.42	0.35
	128'570.33	0.43	115'115.42	0.39
Vorräte und nicht fakturierte Dienstleistungen				
Warenvorräte	173'340.00	0.58	177'390.00	0.60
	173'340.00	0.58	177'390.00	0.60
Aktive Rechnungsabgrenzung	88'205.95	0.30	26'207.15	0.09
UMLAUFVERMÖGEN	3'930'979.23	13.22	3'578'410.41	12.04
Finanzanlagen				
Beteiligungen	201'000.00	0.68	201'000.00	0.68
	201'000.00	0.68	201'000.00	0.68
Mobile Sachanlagen				
Büromaschinen / Informatik	52'333.55	0.18	56'225.98	0.19
Fahrzeuge	11'569.00	0.04	18'798.00	0.06
Feste Einrichtungen / Installationen	529'394.10	1.78	721'364.19	2.43
Maschinen / Apparate	152'796.85	0.51	106'246.45	0.36
Mobilien / Mobiliar	297'807.00	1.00	265'989.71	0.89
	1'043'900.50	3.51	1'168'624.33	3.93
Immobilien Sachanlagen				
Geschäftsliegenschaft inkl. Grundstück	24'550'079.67	82.59	24'773'536.90	83.35
	24'550'079.67	82.59	24'773'536.90	83.35
ANLAGEVERMÖGEN	25'794'980.17	86.78	26'143'161.23	87.96
TOTAL AKTIVEN	29'725'959.40	100	29'721'571.64	100

PASSIVEN	31. Dezember 2020		31. Dezember 2019	
	CHF	%	CHF	%
Verbindlichkeiten aus Lieferungen und Leistungen	465'214.45	1.57	479'701.85	1.61
Übrige kurzfristige Verbindlichkeiten gegenüber	CHF	%	CHF	%
- Dritten	90'846.73	0.31	126'765.82	0.43
- Vorschuss Leistungen, Taschengelder	444'264.00	1.49	458'563.00	1.54
- Kantonsbeitrag Teilzahlungen	-879'586.00	-2.96	-943'467.00	-3.17
	-344'475.27	-1.16	-358'138.18	-1.20
Passive Rechnungsabgrenzung	315'398.55	1.06	390'819.00	1.31
KURZFRISTIGES FREMDKAPITAL	436'137.73	1.47	512'382.67	1.72
Langfristige verzinsliche Finanzverbindlichkeiten				
Hypotheken	7'090'124.62	23.85	6'740'125.00	22.68
Kassenobligationen	9'476'000.00	31.88	9'957'000.00	33.50
Darlehen	192'371.90	0.65	210'149.85	0.71
	16'758'496.52	56.38	16'907'274.85	56.89
Langfristige unverzinsliche Finanzverbindlichkeiten				
Darlehen	1'448'631.50	4.87	1'445'717.20	4.86
	1'448'631.50	4.87	1'445'717.20	4.86
Rückstellungen				
Diverse Rückstellungen	3'647'261.20	12.27	3'864'475.95	13.00
	3'647'261.20	12.27	3'864'475.95	13.00
LANGFRISTIGES FREMDKAPITAL	21'854'389.22	73.52	22'217'468.00	74.75
FREMDKAPITAL	22'290'526.95	74.99	22'729'850.67	76.48
Eigenkapital				
Eigenkapital	6'424'584.48	21.61	5'793'061.71	19.49
Eigenkapital aus Spenden/Schenkungen	33'171.40	0.11	27'340.00	0.09
Zweckgebundene Spenden	29'620.33	0.10	28'544.08	0.10
Zweckgebundene Rücklagen StG	536'298.91	1.80	538'592.41	1.81
Zweckgebundene Rücklagen APH	240'000.00	0.81	0.00	0.00
	7'263'675.12	24.44	6'387'538.20	21.49
Bilanzgewinn				
Jahresgewinn Stiftung	9'556.83	0.03	604'182.77	2.03
Jahresgewinn StG	162'200.50	0.55	0.00	0.00
	171'757.33	0.58	604'182.77	2.03
EIGENKAPITAL	7'435'432.45	25.01	6'991'720.97	23.52
TOTAL PASSIVEN	29'725'959.40	100.00	29'721'571.64	100.00

Erfolgsrechnung

	1.1. – 31.12.2020		1.1. – 31.12.2019	
	CHF	%	CHF	%
Betriebsertrag aus Lieferungen und Leistungen				
Betriebserträge	10'537'349.15	68.46	10'727'381.45	66.17
Kantons-Beitrag	3'876'223.00	25.18	3'916'358.00	24.16
Spenden	0.00	0.00	6'500.00	0.04
Diverser Ertrag	960'150.38	6.24	1'243'180.22	7.67
Miet- und Kapitalzinsertrag	333'747.00	2.17	475'760.05	2.93
Umlagen RHB AG	121'137.83	0.79	116'387.84	0.72
	15'828'607.36	102.83	16'485'567.56	101.70
Ertragsminderungen				
Ertragsminderung der RHB AG	-433'350.00	-2.82	-283'960.00	-1.75
Verluste aus Forderungen	1'884.60	-0.01	0.00	0.00
Veränderung Delkrede	-300.00	0.00	9'140.00	0.06
	-435'534.60	-2.83	-274'820.00	-1.70
BETRIEBSERTRAG	15'393'072.76	100.00	16'210'747.56	100.00
Aufwand für Material, Waren und Dritteleistungen				
Medizinischer Bedarf	-129'309.70	-0.84	-163'207.30	-1.01
Lebensmittel und Handelsware	-578'948.78	-3.76	-583'357.72	-3.60
Haushaltaufwand	-163'003.57	-1.06	-173'044.45	-1.07
	-871'262.05	-5.66	-919'609.47	-5.67
BRUTTOERGEBNIS 1	14'521'810.71	94.34	15'291'138.09	94.33
Personalaufwand				
Besoldungen	-9'836'385.25	-63.90	-9'914'506.90	-61.16
Sozialversicherungsaufwand	-1'399'661.35	-9.09	-1'376'668.60	-8.49
Honorare für Leistungen Dritter	-99'974.90	-0.65	-114'034.01	-0.70
Übriger Personalnebenaufwand	-267'954.21	-1.74	-464'436.93	-2.86
	-11'603'975.71	-75.38	-11'869'646.44	-73.22
BRUTTOERGEBNIS 2	2'917'835.00	18.96	3'421'491.65	21.11

Erfolgsrechnung

	1.1.– 31.12.2020		1.1.– 31.12.2019	
Sachaufwand				
Unterhalt und Reparaturen	-360'697.72	-2.34	-404'599.78	-2.50
Aufwand für Anlagenutzung	-99'650.30	-0.65	-106'184.25	-0.66
Energie und Wasser	-249'333.07	-1.62	-288'424.76	-1.78
Finanzaufwand	-302'090.75	-1.96	-332'187.40	-2.05
Büro- und Verwaltungsaufwand	-349'829.63	-2.27	-400'638.89	-2.47
Beratungen, Rechnungsrevision	-10'985.40	-0.07	-12'827.10	-0.08
Bewohnerbezogener Aufwand	-238'512.55	-1.55	-239'593.68	-1.48
Übriger Sachaufwand	-259'287.22	-1.68	-151'316.42	-0.93
	-1'870'386.64	-12.15	-1'935'772.28	-11.94
BETRIEBSERGEBNIS 1 (vor Abschreibungen)	1'047'448.36	6.80	1'485'719.37	9.17
Ausserordentlicher Ertrag	228'765.59	1.49	0.00	0.00
Ausserordentlicher Aufwand	-240'000.00	-1.56	-30'000.00	-0.19
Abschreibungen und Wertberichtigungen des Anlagevermögens	-864'456.62	-5.62	-851'536.60	-5.25
JAHRESGEWINN	171'757.33	1.12	604'182.77	3.73

Auf unserer Webseite finden Sie die Jahresrechnung 2020 mit Anhang und Mittelflussrechnung.
<https://www.ruettihubelbad.ch/de/stiftung/finanzierung/jahresrechnung-sozialbilanz>

KENNZAHLEN

Sozialtherapeutische Gemeinschaft	2017	2018	2019	2020
Anzahl Aufenthaltstage				
Wohnen	11'877	11'987	11'792	12'236
Tagesstätte ab 1.1.2015 intern und extern	11'535	12'025	11'432	11'060
Geschützte Werkstatt in Std. ab 1.1.2014	18'616	16'121	16'287	18'205
Werkstätten: Umsatz aus Produkten	396'652	425'446	322'972	327'813
Sensorium	2017	2018	2019	2020
Anzahl Eintritte	50'544	46'683	50'814	25'898
Anzahl Führungen	579	528	497	118
Anzahl Teilnehmende Workshops	302	308	265	66
Hotel und Restaurant	2017	2018	2019	2020
Anzahl Übernachtungen	3'346	3'911	4'483	2'526
Anzahl Seminartage von Externen	103	93	84	68
Anzahl Bankette ab 10 Personen	404	310	249	43
Restaurant Umsatz	2'294'275	1'932'672	1'739'065	-1'152'071
Alterswohn- und Pflegeheim	2017	2018	2019	2020
Anzahl Aufenthaltstage	26'953	26'885	27'424	27'432
Anzahl Pflagetage	23'659	23'304	23'504	23'323
Durchschnittlicher Pflegeindex	5.61	6.20	6.57	6.26
Durchschnittliche Auslastung in Prozent	-	92.53	93.32	92.61
Personal	2017	2018	2019	2020
Anzahl Mitarbeitende im Durchschnitt	240	255	244	250
Anzahl Vollstellen im Durchschnitt	144	153	145	138
Anzahl aktive Freiwillige im Durchschnitt	59	58	57	55

In der diesjährigen Sozialbilanz nimmt die Corona-Pandemie viel Platz ein.

Das ist auch richtig so, denn die damit verbundenen Fragen haben uns auf dem Rüttihubel im Jahr 2020 sehr intensiv beschäftigt. Das war anspruchsvoll, aber beim Blick zurück sehe ich durchaus auch positive Aspekte dieses schwierigen Themas. So war ich sehr dankbar für die Diskussionen im Geschäftsleitungsteam, zum Beispiel zu Beginn des ersten Lockdowns, als wir uns alle von einem Moment auf den anderen in einer für uns völlig unbekannt Situation befanden und uns neu orientieren mussten. Unsere unterschiedlichen Positionen waren eine Chance, auch wenn es zugegebenermassen oft nicht ganz einfach war, in den grundsätzlichen Fragen einen Konsens zu finden. Das lag auch daran, dass wir unterschiedliche Aufgaben haben und uns für verschiedene Zielgruppen engagieren. In vielen Themen gingen die Einschätzungen daher zunächst weit auseinander – wie in den gesellschaftlichen Diskussionen ja auch. Und vielleicht war es ein Vorteil, dass wir wohl alle dachten, dass wir uns nur ein paar Wochen mit diesem Spuk zu beschäftigen haben. Dass wir uns auch noch ein Jahr später darum kümmern müssen, hätte ich jedenfalls damals nie gedacht. Aber es ist uns mit der Zeit im Geschäftsleitungsteam gut gelungen, unsere unterschiedlichen Ansichten zu einem differenzierten Gesamtbild zusammenzufügen. Und die so geklärten Differenzen führten zu besseren Lösungen, als wenn alle der gleichen Meinung gewesen wären.

Wichtige Fragen

Zwischendurch wird mir aber auch ein bisschen mulmig, wenn ich mir überlege, was wir dereinst in den Geschichts-

büchern über das Jahr 2020 und die Pandemie lesen werden. Nebst grundsätzlichen Gesundheitsfragen wie beispielsweise «müssen wir alle Krankheitserreger bekämpfen oder unsere Gesundheit stärken?» tauchen beim Blick an den plötzlich tiefblauen Himmel auch ökologische Fragen auf wie «sollten wir nicht generell weniger fliegen?». Vor allem aber beschäftigen mich in diesem Zusammenhang auch soziale Fragen, zum Beispiel «wie entscheiden wir, wer auf der Erdkugel Impfmittel bekommt und wer nicht?» und «ist impfen ein individueller Entscheid oder ein gesellschaftlicher?». Damit sind wir bei den ganz grundsätzlichen Themen, wie wir einen koordinierten Umgang mit der Pandemie schaffen, ohne von den Mitmenschen blinden Gehorsam zu verlangen. Das sind nur ein paar kleine Beispiele für anspruchsvolle Fragen, die es sich lohnen würde, zu diskutieren. In der Auseinandersetzung mit solchen im weiteren Sinn ethischen Grundsatzfragen sehe ich eine wichtige Aufgabe für soziale Institutionen mit einem reflektierten Wertefundament – also zum Beispiel für das Rüttihubelbad.

Michael Martig

Leitbild der Stiftung Unsere Aufgabe

1986 wurde im Emmental die Stiftung Rüttihubelbad als Ort für vielfältige Begegnungen geschaffen, an dem Menschen unterschiedlichster Art zusammentreffen; sie wohnen hier, arbeiten, bilden sich und geniessen Kultur, Spiel und kulinarische Erlebnisse.

Anthroposophie im Sinne einer wissenschaftlichen Methodik dient als Grundlage für die ständige Auseinandersetzung mit unserem Wirken und den sich wandelnden Erfordernissen der Zeit. Die im Rüttihubelbad tätigen Menschen orientieren sich dabei an einem umfassenden Verständnis von Mensch und Welt.

Die Sicherung der Dienstleistungs- und Prozessqualität strebt das Rüttihubelbad nach «Wege zur Qualität», einem anthroposophisch orientierten Qualitätsverfahren, an.

Möglichkeiten zur persönlichen Entwicklung bietet die Stiftung Rüttihubelbad in folgenden Bereichen an:

- Alterswohn- und Pflegeheim
- Sozialtherapeutische Gemeinschaft
- Kultur- und Bildungsveranstaltungen
- Sensorium
- Hotel und Restaurant
- Lade-Kafi
- Chrämerei
- Blumenwerkstatt
- Garten und Spielplatz

Stiftung Rüttihubelbad

Rüttihubel 29

3512 Walkringen

Telefon +41 31 700 81 81

info@ruettihubelbad.ch

www.ruettihubelbad.ch