

GESCHÄFTSLEITUNG

Unser neuer CEO Guido Speck

Seite 3

KULTUR

Nachhaltigkeit am KSW

Seite 5

HR

Ein neues Dach im BGM-Haus

Seite 7

STANDPUNKT

Aufbruch und Abschied



Wir hoffen sehr, dass ihr alle mit einem Lächeln im Gesicht und frischem Elan ins neue Jahr gestartet seid. Ein neues Jahr, in dem es für uns bald heisst, Abschied zu nehmen. Nach einer schönen, ebenso ereignis- wie lehrreichen Zeit, die wir in keiner Weise missen möchten.

In all den Jahren haben wir mit eurer Unterstützung, eurem Mitdenken und dank grosser Solidarität sehr viel erreicht. Genauso wichtig war und ist es für uns, dass wir am KSW zahllose sehr wertvolle Bekanntschaften gemacht haben, viele liebe Kolleginnen und Kollegen ins Herz schliessen konnten und etliche neue Freundinnen und Freunde gewonnen haben. Dafür danken wir euch sehr! Wir werden das KSW mit mehr als einem weinenden Auge verlassen und die Zeit hier in Winterthur nie vergessen.



Wir sind überzeugt davon, dass sich das KSW dank und mit euch gut weiterentwickelt. Unser Spital lebt von eurem Engagement, vom Miteinander und von eurer Innovationskraft – ganz im Sinne von: «Wir leben Gesundheit neu. Wir sind das Spital mit Herz und Kompetenz.» Für das angebrochene Jahr – mit all seinen Herausforderungen und Chancen – wünschen wir euch von Herzen nur das Allerbeste! Auf ein andermal – wo immer wir uns treffen. ●

Herzliche Grüsse
HANSJÖRG UND SUSANNA

FINANZEN

Die Finanzen begleiten uns im klinischen Alltag



Der Bereich Finanzen unterstützt den effizienten, kundenorientierten Spitalbetrieb und die zukunftsgerichtete Entwicklung des KSW. Dazu setzen wir anerkannte betriebswirtschaftliche Methoden ein. Unsere Mitarbeitenden tragen innerhalb der Finanzprozesse dazu bei, dass wir wirtschaftlich agieren.

→ Seite 4

Impressum

Herausgeber Kantonsspital Winterthur, Brauerstrasse 15, 8401 Winterthur
Redaktionsadresse Hast du Anregungen oder Bemerkungen zur Personalzeitung? Wir nehmen sie gerne per E-Mail an 37grad@ksw.ch entgegen. Adressänderungen bitte direkt dem HR melden.
Redaktion Meret Ann von Arx

Redaktionelle Mitarbeit Martin Abrahamsson, Naomi Niggli, Thomas Meier, Melanie Frei, Seline Eisenring, Joe Sopko, Tabea Karrer
Fotografie Marcus Gyger, KSW **Illustration** Aurel Märki, Bern
Konzept und Gestaltung Wirz Group AG, ZH
Druck Mattenbach AG, Winterthur

Auflage 5 000 Exemplare,
48. Jahrgang der Personalzeitung KSW,
7. Jahrgang der Zeitung 37°, erscheint 4-mal jährlich,
nächste Ausgabe: April 2024





Die Balance halten – die strategischen Schwerpunkte des KSW

Die gemeinsame Vision des KSW steht fest und wird in konkrete strategische Schwerpunkte übersetzt. Im Mittelpunkt unserer Strategie steht ein Dreieck, dessen Pole sich stets in Balance befinden sollen.



Albert Einstein hat einmal gesagt, das Leben sei wie Velo fahren: Nur wer in Bewegung bleibt, kann die Balance halten. Diesen Gedanken haben wir uns im Strategieprozess zu Herzen genommen und unter Beteiligung von vielen Mitarbeitenden eine gemeinsam getragene Vision für das KSW entwickelt: Wir leben Gesundheit neu. Wir sind das Spital mit Herz und Kompetenz. Doch eine Vision ist nur dann nützlich, wenn sie in konkrete Handlungen umgesetzt wird. Um unsere Vision fassbarer zu machen, haben wir über die letzten Monate sechs strategische Schwerpunkte formuliert – auch dies wieder unter Einbindung einer möglichst breiten Basis des KSW-Teams.

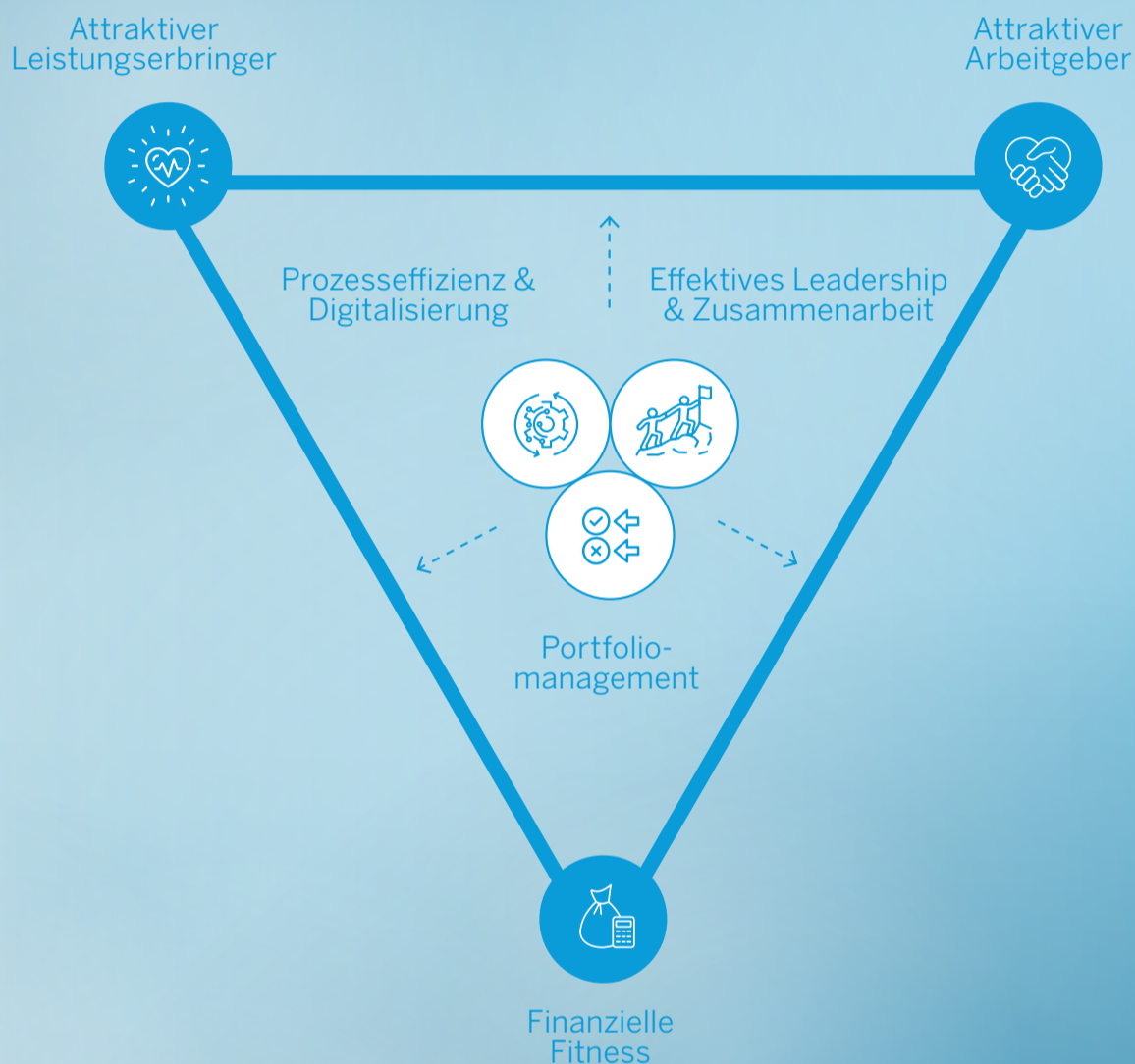
Vision konkretisieren

Eine Vision ist wie ein Blick durch ein Fenster in die Zukunft. Die strategischen Schwerpunkte wiederum sind der Rahmen, innerhalb dessen die Vision sichtbar wird. Wir haben diesen Rahmen mit drei strategischen Schwerpunkten beschrieben, die ein Dreieck bilden: So soll das KSW als attraktiver Leistungserbringer für die Bevölkerung in

der Grossregion Winterthur das Spital der Wahl sein – und in der spezialisierten Versorgung auch in den angrenzenden Regionen. Ausserdem möchten wir ein attraktiver Arbeitgeber sein, um unsere bestehenden Mitarbeitenden zu halten und im Markt eine überdurchschnittlich hohe Anziehungskraft für neue qualifizierte Fachkräfte zu haben. Schliesslich muss das KSW auch finanziell fit bleiben, um Innovationen und notwendige Investitionen finanzieren zu können.

Balance halten

Das Dreieck verdeutlicht, dass die drei Schwerpunkte sich gegenseitig beeinflussen und ausbalancieren. In der Konsequenz bedeutet das: Unsere Vision, das Spital mit Herz und Kompetenz zu sein, kann nur umgesetzt werden, wenn wir sowohl als Leistungserbringer wie auch als Arbeitgeber attraktiv sind sowie finanziell fit bleiben. Blicken wir auf die letzten paar Jahre zurück, so haben wir auch erfahren, was passiert, wenn wir die Balance verlieren: Fehlt es uns an qualifiziertem Personal, können wir weniger Patientinnen und Patienten



Mit unseren strategischen Schwerpunkten schaffen wir die Grundlage für einen klaren strategischen Fahrplan – ausgestattet mit greifbaren Projekten und Initiativen.

behandeln, die Versorgungsqualität leidet – und zum Schluss stimmen auch unsere Finanzen nicht mehr. Schauen wir in die Zukunft, so werden wir weiterhin gefordert sein, das Dreieck in Balance zu halten. Um unsere finanzielle Situation zu verbessern, wird es uns alle, d. h. den Beitrag aller KSWlerinnen und KSWler, brauchen. Mindestens so entscheidend ist aber, dass wir als Zentrumsspital unseren Patientinnen und Patienten weiterhin ein breites Spektrum an medizinischen Leistungen in hoher Qualität bieten können. Denn längerfristig erfolgreich sind wir nur, wenn wir die Bedürfnisse unserer Patientinnen und Patienten kennen und effektiv erfüllen.

Damit wir unsere strategischen Ziele längerfristig erreichen, sind aber noch drei weitere Schwerpunkte notwendig: Prozesseffizienz und Digitalisierung, effektives Leadership und Zusammenarbeit sowie Portfoliomanagement.

Beweglich bleiben

Auch wenn Einstein seit nunmehr fast 70 Jahren nicht mehr am Leben ist: Seine Idee, dass Balance nur über Bewegung gehalten werden kann, ist immer noch sehr aktuell. Voraussetzung für Bewegung ist Beweglichkeit. Und Beweglichkeit braucht es von uns allen, um Veränderungen voranzutreiben – und Vertrauen darauf, dass wir die Balance halten können, um mit Unvorhersehbarkeiten umzugehen. Entlang dieser Grundsätze werden wir unsere Vision und die dazugehörigen strategischen Schwerpunkte als Nächstes in einen konkreten strategischen Fahrplan umwandeln – und dies wieder mit vereinten Kräften. ●

SELINE EISENRING
LEITERIN DIREKTIONSSTAB UND STRATEGIE

Mehr zu unseren strategischen Schwerpunkten erfährst du im KSW-Intranet:
Über uns > Leitbild > Strategische Schwerpunkte



GESCHÄFTSLEITUNG

Unser neuer CEO

Guido Speck heisst der neue CEO des KSW. Mit über 20 Jahren Erfahrung im Gesundheitswesen wird Guido am 1. Juni 2024 die Nachfolge von Hansjörg Lehmann antreten.



GUIDO SPECK

Guido ist verheiratet und Vater von vier erwachsenen Kindern. Der sportbegeisterte 55-Jährige war zuletzt als CEO der Lindenhofgruppe AG in Bern tätig und freut sich nun auf die neue Herausforderung am KSW.

Worauf freust du dich am meisten in deinem neuen Job?

Ich freue mich, die motivierten Mitarbeitenden des KSW kennenzulernen und mit ihnen gemeinsam die anstehenden Herausforderungen anzupacken. Es ist mir ein Anliegen, dass wir als Team nach den besten Lösungen streben und diese dann auch gemeinsam umsetzen. Am meisten freue ich mich darauf, endlich loslegen und etwas bewirken zu können.

Was motiviert dich, zu uns ans KSW zu kommen?

Das KSW ist hervorragend positioniert und ein bedeutender Akteur in der Region und darüber hinaus. Von der Grundversorgung bis zur Spitzenmedizin wird ein breites, attraktives medizinisches Angebot in höchster Qualität erbracht. Über die Kantons Grenzen hinaus ist bekannt, dass das KSW über ausgezeichnete und hoch motivierte Mitarbeitende verfügt, die eine tolle Unternehmenskultur verkörpern. Dies sind zentrale Eigenschaften und eine sehr gute Basis für einen nachhaltigen Unternehmenserfolg.

TEE ODER KAFI?

Tagsüber ganz klar Kaffee – Tee trinken bringe ich eher mit Kranksein in Verbindung. Hingegen schätze ich zu bestimmten Gelegenheiten das abendliche Tee trinken mit meiner Frau.

BERGE ODER STRAND?

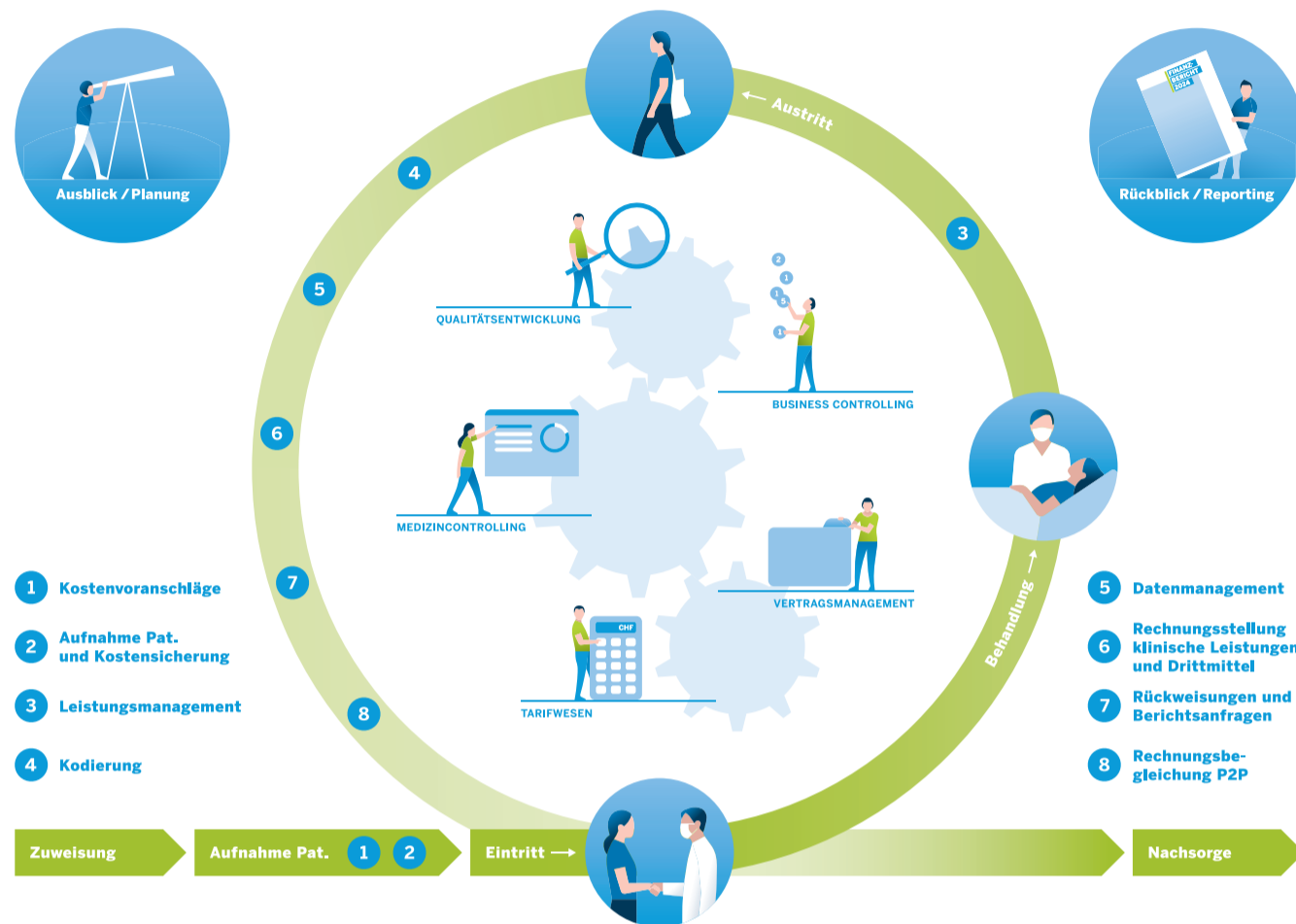
Die Bergwelt ist eine meiner Leidenschaften. Obwohl ich als kleines Kind vier Jahre lang sehr nahe am Strand gelebt habe, sind mir die Berge emotional näher.

ACHTSAMKEIT ODER AUSPOWERN?

Meine goldene Regel: Beim Auspowern achtsam bleiben. Beim Eishockey, meinem Lieblingssport, ist das nicht immer einfach, denn ich liebe es, meine Grenzen auszuloten. Ihr werdet mich als dynamischen Menschen erleben, immer in Bewegung.

→ Fortsetzung von Seite 1

Die Finanzen begleiten uns im klinischen Alltag



Der Bereich Finanzen tritt im Spitalalltag wenig prominent in Erscheinung. Und doch gibt es viele Berührungspunkte entlang des Patientenpfades.

Die finanzielle Führung ist gerade im momentanen Umfeld wichtiger denn je. Wir begleiten und steuern das KSW durch die Finanzplanungsprozesse, überwachen die Ausgaben und stellen sicher, dass die vom KSW erbrachten Dienstleistungen möglichst adäquat entschädigt werden.

Wir arbeiten kontinuierlich an unseren Prozessen mit dem Ziel, diese pragmatisch und nutzerfreundlich zu gestalten, damit wir als KSW insgesamt unsere Ressourcen gewinnbringend einsetzen können. Hinter jedem Fachbereich, hinter jeder Kostenstelle und hinter jeder Finanztätigkeit stehen KSW-Mitarbeitende, die ihren Beitrag zur Verbesserung unserer Finanzprozesse beisteuern.

Ausblick / Planung: Wir führen finanzielle Planungsprozesse wie Budget und Mittelfristplanung durch.

Rückblick / Reporting: Wir zeigen auf, ob die Behandlung eines Falles kostendeckend erfolgt. Die interne Leistungsverrechnung zeigt auf, welche medizinischen Leistungen durch welche OE für wessen Fälle erbracht werden und liefern klinische und administrative Daten, anonymisiert, an Kanton und Bund. Wir erstellen transparente Reports, Kennzahlen und Auswertungen als aussagekräftige Entscheidungsgrundlage und stellen effektive Aufwendungen, Kosten und Erträge des KSW auf.

Qualitätsentwicklung stellt sicher, dass nationale, kantonale und zertifizierungsrelevante Anforderungen bzgl. Qualität umgesetzt werden. Sie unterstützt Kliniken und Bereiche

in der Verbesserung der Patientensicherheit und Behandlungsqualität.

Business Controlling unterstützt und begleitet die OE/Bereiche bei Budgetierung, Erstellung der Mittelfristplanung sowie von Business-Cases. Es ist Ansprechpartner bei finanziellen/betriebswirtschaftlichen Fragestellungen und Analysen.

Vertragsmanagement stellt Formalitäten in Verträgen sicher und berät betreffend Inhalte. Es übernimmt die Koordination des Vertragsprozesses und die korrekte Ablage.

Tarifwesen entwickelt neue Produkte und unterstützt bei deren Umsetzung im KSW, verhandelt Tarife und Preise.

Medizincontrolling agiert als Schnittstelle zwischen Medizin und Betriebswirtschaft. Es analysiert und überwacht Strukturen, Prozesse, Kosten und Leistungen.

- 1 Erstellt Kostenvorschläge für Selbstzahlerbehandlungen, basierend auf Angaben von Diagnosen und möglichen Leistungen.
- 2 Erfasst (teil-)stationäre Patientenangaben und holt vor einer geplanten Behandlung Kostengutsprachen ein. Überwacht im Selbstzahlerprozess stationär die Depoteinnahmen.
- 3 Ermöglicht es, sämtliche erbrachten und verrechenbaren ambulanten Leistungen korrekt und einheitlich zu erfassen. Die Leistungen bilden die Grundlage für die Abrechnung des ambulanten Falles.
- 4 Erfasst Diagnosen und Behandlungen, Operationen und Untersuchungen der stationären Fälle, in Zusammenarbeit mit den behandelnden Ärztinnen und Ärzten, zu

einer relevanten Diagnosegruppe (DRG). Die DRG bildet die Grundlage für die Abrechnung des stationären Falles.

- 5 Erfasst zertifizierungsrelevante (Register-)Daten und unterstützt die Fachpersonen im Rahmen von Kennzahlen, Berichten und Zertifizierungen.
- 6 **Klinisch** stellt Rechnungen an Versicherer und Wohnkanton von Patientinnen und Patienten oder direkt an die selbstzahlenden Patientinnen und Patienten.
- Nicht-klinisch** stellt Rechnungen, die nicht direkt mit dem Behandlungsprozess von KSW-Patientinnen und -Patienten in Verbindung stehen, an Dritte.
- Das Inkasso stellt die Einbringung der Gelder aller gestellten Rechnungen sicher und vermindert mutmassliche Verluste.
- 7 Bearbeitet von Versicherungen beanstandete Rechnungen. Verordnungs- und Berichtsfragen werden geprüft und gegebenenfalls triagiert.
- 8 Ist zuständig für die Bezahlung aller Produkte und Dienstleistungen, die am KSW eingesetzt werden – sowohl zusätzliche Personalressourcen als auch medizinische Produkte. ●

NAOMI NIGGLI

Nachhaltigkeit am KSW

Nachhaltigkeit ist kein neues Thema für das KSW. Neu ist allerdings die gesetzliche Verpflichtung, einen Nachhaltigkeitsbericht zu veröffentlichen. Dies hat das KSW zum Anlass genommen, verschiedene Massnahmen in eine Nachhaltigkeitsstrategie zu überführen – pragmatisch und mit Fokus auf die wichtigsten Themen. Liliane Ackle hat den Prozess geleitet; Daria Ostovan, Leiter Betrieb, und sein Team haben als Experten in der interdisziplinären Projektgruppe mitgewirkt.

Im Dezember hat der Spitalrat die Nachhaltigkeitsstrategie verabschiedet. Was beinhaltet diese?

Liliane: Wir haben analysiert, was das KSW schon macht und wo der Spitalbetrieb die grössten Auswirkungen hat. Diese Erkenntnisse sind in der Strategie zusammengeführt; sie legt Handlungsfelder, Ziele und Messgrössen fest. Dies ist gleichzeitig die Basis für unseren ersten Nachhaltigkeitsbericht, den wir im April 2024 veröffentlichen werden.

Daria: Im Einklang mit der gesetzlichen Berichterstattungspflicht geht unsere Nachhaltigkeitsstrategie über ökologische Themen hinaus. Wir adressieren auch Sozial- und Arbeitnehmerbelange, Menschenrechte und die Bekämpfung von Korruption in der Produktion.

Welche Rolle spielt der Betrieb dabei?

Daria: Der Betrieb verantwortet verschiedene Themen, die massgeblich zum ökologischen Fussabdruck des KSW beitragen. Dazu gehören zum Beispiel Einkauf, Verpflegung, Energie oder Entsorgung.

Liliane: Hierzu kann ich auf die Studie «Green Hospital» verweisen. Diese zeigt auf, welche Bereiche in einem Spitalbetrieb besonders hohe Klimarelevanz haben. Und da stehen Verpflegung und Energie ganz oben. Und auch der Einkauf ist wichtig, besonders mit Blick auf Korruption und Menschenrechte in der Lieferkette.

Was macht das KSW heute schon gut?

Daria: Vieles. Wir heizen komplett ohne fossile Energie, haben ein fundiertes Recycling-Konzept und einen Neubau nach Minergie-P-Eco-Standard. Und weil in der KSW-Küche alles frisch zubereitet wird, werfen wir nur wenige Lebensmittel weg.

Liliane: Auch im Personalbereich müssen wir uns nicht verstecken. Das KSW verfügt über ein ausgezeichnetes Case-Management, bietet flexible Arbeitsmodelle und achtet auf die Sicherheit und die Gesundheit der Mitarbeitenden. Erwähnenswert sind auch die Beete mit einheimischen Stauden vor dem Neubau.



Liliane Ackle, Mitarbeiterin GRRC und Projektleiterin Nachhaltigkeit, und Daria Ostovan, Leiter Betrieb, im Gespräch über die Nachhaltigkeitsaktivitäten des KSW.

Vor welchen Herausforderungen stehen wir mit unserer neuen Nachhaltigkeitsstrategie?

Daria: Wir alle müssen auf die finanziellen und personellen Ressourcen achten und daher auch beim Thema Nachhaltigkeit priorisieren. Zum Glück sind viele Massnahmen nicht nur gut fürs Klima, sondern machen sich auch für uns bezahlt. Zum Beispiel wollen wir uns dieses Jahr beim Foodwaste auf den Stationen weiter verbessern.

Liliane: Genau, wir können nicht alles machen. Dank der Strategie wissen wir, worauf wir fokussieren.

Welche Rolle spielt Nachhaltigkeit für euch persönlich?

Liliane: Ich achte beim Konsum auf Nachhaltigkeit, zum Beispiel indem ich Lebensmittel mit Öko-Label kaufe. Wenn immer möglich nutze ich auf Reisen den ÖV und übernachte in nachhaltigen und familiengeführten Hotels.

Daria: Mir ist wichtig, nicht nur auf Verbote zu setzen, sondern auf bewusste Entscheide. Wir haben uns als Familie beispielsweise entschieden, weniger zu fliegen. Und in unserem Schrebergarten haben wir die eine

Hälfte nicht für uns bepflanzt, sondern für die Insekten. Man kann auch im Kleinen viel bewirken.

Liliane: Ja, wir sollten unsere Macht als Konsumentinnen und Konsumenten nicht unterschätzen. Wir müssen jetzt handeln angesichts der Klimakrise.

Daria: Die Klimakrise ist ja nicht zuletzt auch eine Gesundheitskrise. Umso mehr haben wir als Spital eine Verantwortung. ●

MELANIE FREI

Mit Technologie und intelligenter Flächen-/Nutzungsplanung gegen die Platznot

Eine immer grössere Zahl an Patientinnen und Patienten bedeutet unter anderem, dass wir immer mehr Platz benötigen. Mit dem Neubau konnten wir ein wenig Luft schaffen. Doch das reicht nicht. Wie wir in den kommenden Jahren dennoch genügend Fläche zur Verfügung haben, erklärt uns Marcus Jung, Leiter Immobilien- und Baumanagement.

Verdichten. Verschieben. Ergänzen. Das sind die Stichworte zu einem Programm, mit dem das KSW der demografischen Entwicklung hin zu immer mehr Patientinnen und Patienten begegnen will. Der 2022 eröffnete Neubau war primär ein Ersatz für das Hochhaus, das inzwischen vollständig zurückgebaut worden ist. Bis Ende Jahr wird am gleichen Ort eine neue Vorfahrt und Parkanlage realisiert. «Bis wir in fünf bis sechs Jahren die nächste Baustufe in Angriff nehmen und damit neue Flächen gewinnen, müssen wir die bestehenden Räume möglichst effizient nutzen», erklärt Marcus.

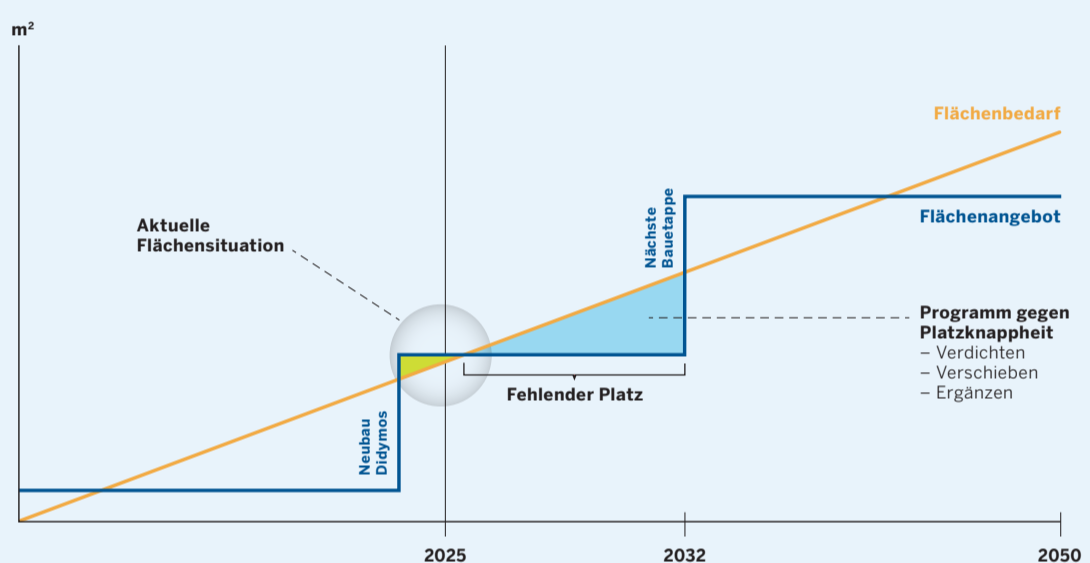
Verdichten. Verschieben. Ergänzen.

Um die drohende Platzknappheit zu verhindern, hat das KSW ein dreistufiges Programm aufgelegt:

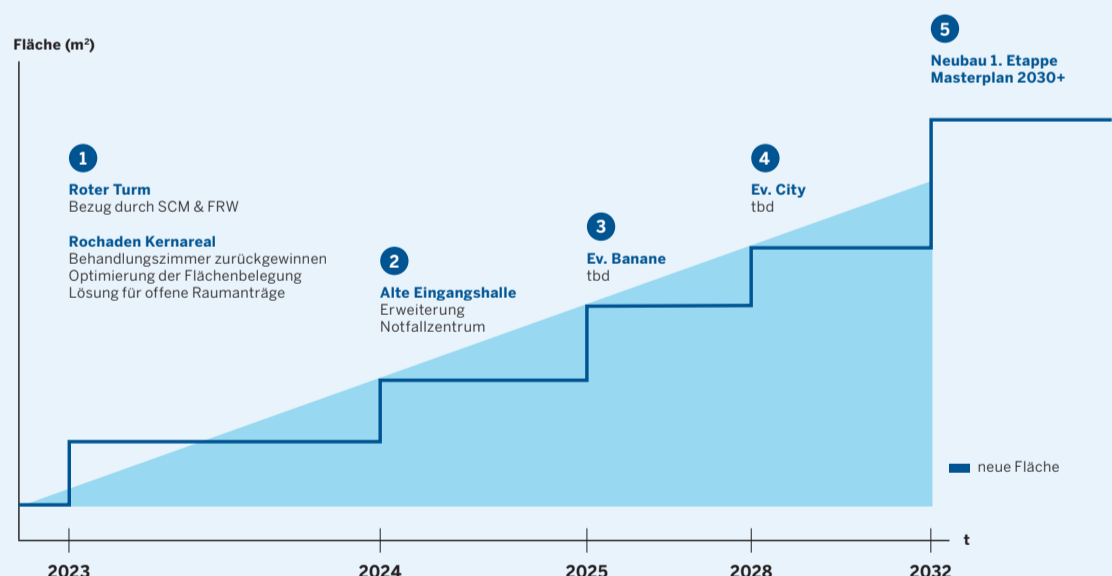
- **Verdichten:** Mit intelligenten Nutzungskonzepten und einer durchdachten Belegungsplanung nutzen wir die vorhandenen Flächen optimal (siehe Kasten).
- **Verschieben:** Administrative Tätigkeiten, die dort nicht zwingend notwendig sind, verschieben wir aus der Behandlungszone in die Campusperipherie oder in Mietobjekte ausserhalb des Campus, um Behandlungszimmer zurückzugewinnen.
- **Ergänzen:** Wir bauen nicht nur neu, sondern mieten, wenn nötig, Büroflächen ausserhalb unseres Kernareals zu. Im Fokus stehen der Rote Turm und die Banane, in denen bereits einzelne administrative Abteilungen domiziliert sind. Zusätzlich prüfen wir, ob wir gewisse medizinische Leistungen wie Sprechstunden, die nicht zwingend auf dem Kernareal verbleiben müssen, näher am Kunden, im Stadtzentrum anbieten können (o.ä.). Da Mieten und bauen immer mit hohen Kosten verbunden ist, müssen wir genau prüfen, ob es diese Flächen unbedingt benötigt.

Die Optimierung der Flächenbelegung hat eine grössere Umzugsrochade zur Folge. Diese hat bereits im vergangenen Herbst begonnen und wird noch bis 2025 dauern. «Vergangenen Herbst haben wir alle Klinik- und Zentrumsleiterinnen und -leiter, die davon betroffen sind, über Rochade, Termine und Zuständigkeiten informiert», ergänzt Marcus. «Wenn Ihr selbst umziehen müsst und Fragen dazu habt, wendet euch deshalb an eure Vorgesetzten.» ●

THOMAS MEIER



Übersicht: Flächenentwicklung bis 2050



Übersicht: Grobterminplan der Rochaden-Etappen

BÜRORÄUME UND ARBEITSPLÄTZE BESSER AUSLASTEN

Im KSW gibt es rund 5 900 Räume mit einer Gesamtfläche von annähernd 160 000 m². Wir wissen zwar, wie und von wem sie genutzt werden. Mit Ausnahme der Bettzimmer, der OPS und teilweise der Sprech- und Untersuchungsräume wissen wir jedoch nicht, wie gut sie effektiv ausgelastet sind. Diese Informationen könnte eine neue Technologie liefern, welche wir momentan prüfen. Mit Hilfe von Temperatursensoren unter Arbeits- und Besprechungstischen, Bewegungssensoren an den Decken sowie Lichtsensoren an den Türen können verlässliche Informationen da-

rüber gewonnen werden, wie intensiv die Räume und Arbeitsplätze genutzt werden. Das würde es uns ermöglichen, sie besser auszulasten. Dazu wird es allerdings nötig sein, die Räume in Zukunft vermehrt interdisziplinär zu nutzen. Angedacht ist auch eine Intranetseite, auf welcher live angezeigt wird, welche Sharing-Arbeitsplätze frei sind.

Daten sind tabu

Wichtig für euch zu wissen: Bei diesen Messungen werden keinerlei personenbezogene Daten erhoben – weder persönliche noch optische oder akustische. Und bevor wir das Programm ausrollen, werden wir die Technologie in den eigenen Räumlichkeiten ausführlich testen.

HR

Ein neues Dach im BGM-Haus

IM GESPRÄCH MIT **STEPHAN MELLIGER**, LEITER BETRIEBLICHES GESUNDHEITSMANAGEMENT

Was ist das BGM-Haus?

Das Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) verfolgt das übergeordnete Ziel, die Gesundheit aller Mitarbeitenden zu erhalten und zu fördern. Das BGM-Haus dient als anschauliches Symbol und gliedert sich in drei wesentliche Säulen. Jede dieser Säulen ist darauf ausgerichtet, das gemeinsame Ziel zu erreichen – die Förderung und Bewahrung der Gesundheit der Mitarbeitenden.

Kannst du die einzelnen Säulen genauer erläutern?

Der Arbeits- und Gesundheitsschutz konzentriert sich auf Unfallverhütung und Ergonomie, während die Betriebliche Gesundheitsförderung mit präventiven Aktionen wie «Bike to Work» die Gesundheit der Mitarbeitenden fördert. Das KSW zeigt sein Engagement mit der Aktion «Mit dem Herzen dabei», die auf Unterstützungsangebote aufmerksam macht. Diese Massnahmen zielen darauf ab, die dritte Säule des BGM-Hauses, das betriebliche Case-Management zur Wiedereingliederung und Verhinderung von Invalidisierungen, möglichst wenig in Anspruch zu nehmen. Ein starkes Fundament in der Unternehmenskultur und im Führungsverständnis ist entscheidend, damit die drei Säulen als Einheit wirksam werden.

Welches Thema ist für dich besonders wichtig?

Die Zeit nach der Pandemie hat gezeigt, welchen Einfluss ein hoher Krankenstand auf die Planungssicherheit und den damit verbundenen Betriebsalltag hat. Nach einem kontinuierlichen Anstieg (5.3% per 31.12.2022), konnten die Fehlzeiten erfreulicherweise wieder gesenkt werden (4.7% per 30.09.2023). Das sind ungefähr 130 Fehltage weniger pro Monat.

Massnahmen einzuleiten oder sich selbst Unterstützung zu holen.

Schliesslich entlastet eine geringe Absenquote die Teams und ist auch betriebswirtschaftlich interessant.

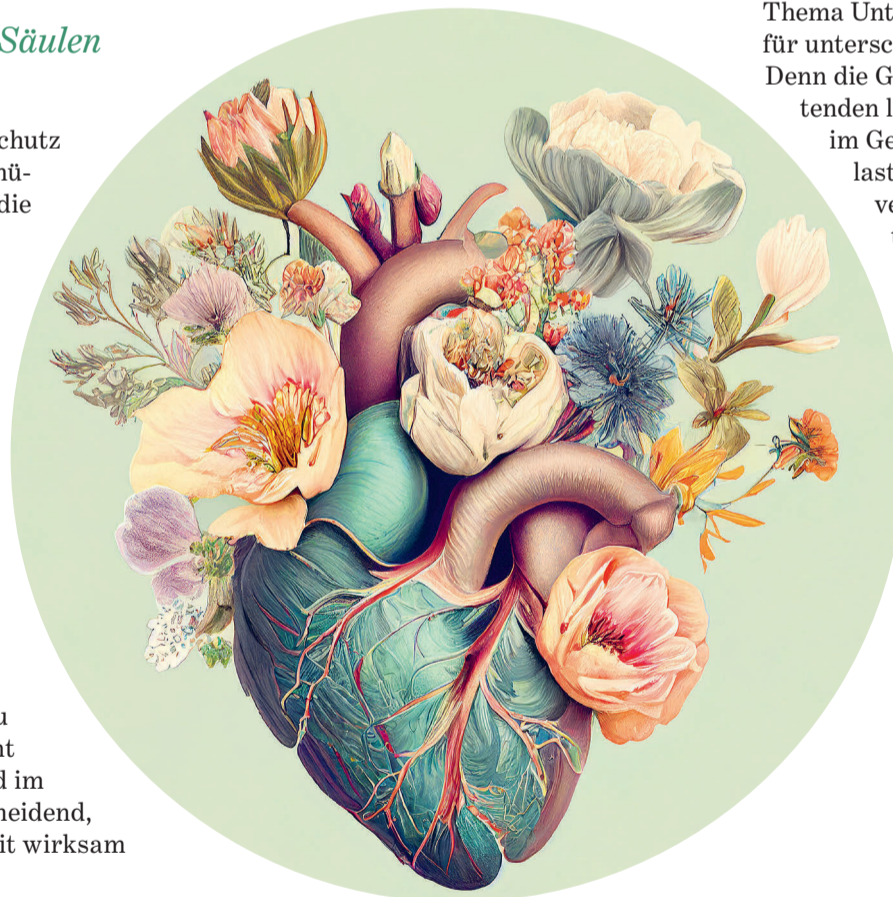
Was hat die kürzlich durchgeführte Kampagne «Wie geht es dir» auf sich?

Dies ist unsere erste Minikampagne zum Thema Unterstützungsangebote (siehe Box) für unterschiedliche Belastungssituationen. Denn die Gesundheit aller KSW-Mitarbeitenden liegt uns am Herzen. Gerade wir im Gesundheitswesen sind täglich Belastungen ausgesetzt und müssen oft verschiedenste schwierige Situationen meistern. Dabei ist körperliche und seelische Gesundheit etwas Wertvolles und nicht Selbstverständliches.

Wie geht es weiter?

Auch in Zukunft werden wir mit verschiedenen Kampagnen und Aktionen auf Gesundheitsthemen aufmerksam machen. ●

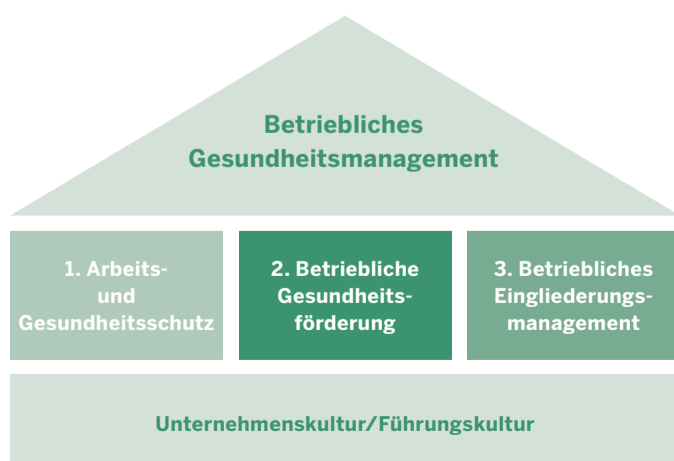
MARTIN ABRAHAMSSON



Die Teams und Vorgesetzten leisten nach wie vor einen wertvollen Beitrag. Die Teams mit der Bewältigung der Arbeitslast und die Vorgesetzten mit ihrer Führungsunterstützung. Deshalb halte ich neben dem Absenzenmanagement ein achtsames Führungsverständnis für zentral. Achtsame Führung bedeutet, dass die Führungskraft auf die Ressourcen und Fähigkeiten schaut, sie anspricht und handelt. Hat sich das Verhalten, die Leistung oder die Anwesenheit einer Mitarbeiterin bzw. eines Mitarbeiters verändert? Eine Führungskraft nimmt Veränderungen besser wahr, wenn sie im ständigen Austausch mit den Mitarbeitenden steht. Handeln bedeutet nicht, das Problem alleine lösen zu müssen, sondern unterstützende



Eine Übersicht über alle Angebote findest du im KSW-Intranet: **HR > HR Kompetenzzentrum > Betriebliches Gesundheitsmanagement**



UNTERSTÜTZUNGSANGEBOTE	
Arbeitsicherheit z. B. Ergonomieberatung	Suchtverhalten z. B. Rauchstopp
Physische Gesundheit z. B. Fitnesskurse	Psychische Gesundheit z. B. Movis-Sozialberatung, Coachingangebote

UMFELD

Symbiotische Beziehung

Die Apotheke im KSW und das Kantonsspital leben in wahrhafter Symbiose. Das geht so weit, dass sie das gleiche «Nervensystem» teilen und die Apotheke das Klinikinformationssystem KISIM ebenfalls nutzt. Wie eng die Kooperation ist, zeigen weitere Bezugspunkte:



KULTUR

Gewalt und Aggressionen sind leider Spitalalltag

Wenn du Therapeut oder Ärztin bist, in der Pflege oder in der Reinigung arbeitest, ist die Wahrscheinlichkeit sehr gross, dass du bereits einmal Gewalt oder Aggressionen am Arbeitsplatz erlebt hast oder gar selbst davon betroffen warst. Wie Olivier Fricker, der sich seither für die Deeskalation in solch schwierigen Situationen einsetzt.

Aggressionen und Gewalt seitens Patientinnen und Patienten, deren Angehörigen und Besuchenden sind im Gesundheitswesen leider alles andere als eine Seltenheit. Gesundheitsfachpersonen sind in der ganzen Schweiz nach Polizei und Sicherheitsleuten am zweithäufigsten von aggressivem Verhalten betroffen, sei dies verbal durch Beschimpfungen, Drohungen und Beleidigungen oder physisch mit Schlägen, Kratzen, Beissen, Spucken und Würgen. Wenn ihr solch traumatische Erlebnisse habt, dann meldet sie bitte unbedingt im Meldezentrum im Intranet unter «Gewaltereignis». Nur so können wir adäquat reagieren und euch unterstützen.



Mit geeigneten Massnahmen können solche Situationen meist entschärft werden, weiss Olivier Fricker. Ein Interview mit dem Fachverantwortlichen Pflege im Notfallzentrum und dem ProDeMa-Deeskalationstrainer könnt ihr im Intranet im Bereich «Integrale Sicherheit» nachlesen. ●

THOMAS MEIER



Enge Kooperation

- Ganz persönlich profitierst du von 10% Rabatt, wenn du deinen Badge vorweist und deine Einkäufe vor Ort bezahlst; diese Regelung gilt nur für rezeptfreie Medikamente sowie die Pille für die Frau.
- Die Apotheke arbeitet eng mit Pflege und Ärzteschaft zusammen und liefert Medikamente – 13 000 sind an Lager – sowie medizinisches Material auf Bettenstationen, zuhänden immobilier und zusatzversicher-

ter Patientinnen und Patienten sowie an nachsorgende Stellen wie die städtischen Altersheime.

- Die 23 Mitarbeitenden der Apotheke unterstützen uns regelmässig bei Projekten und Aktionstagen wie dem Impfen am KSW oder der Diabeteswoche.
- Die Apotheke berät Patientinnen und Patienten unkompliziert und prüft ihre Rezepte; damit trägt sie viel zu ihrer Sicherheit bei.
- Unsere Patientinnen und Patienten erhalten bei ihrem Austritt einfach, schnell und bequem alle benötigten Medikamente und Materialien. ●

THOMAS MEIER



Weitere Informationen findest du unter: www.apothekeimksw.ch

FINANZEN

Gemeinsam das KSW wieder in die Gewinnzone bringen

Das KSW befindet sich in einer finanziell schwierigen Situation. Das Jahr 2023 werden wir voraussichtlich mit einem Verlust von über 40 Millionen Franken abschliessen. Dieser Verlust entspricht der Budgetplanung und kann dank der Reserven aus den Vorjahren verkraftet werden. Nun sind Anstrengungen auf allen Ebenen nötig, um die Verluste in den nächsten Jahren zu minimieren und das KSW wieder in die Gewinnzone zu bringen.

Weshalb hat das KSW 2023 einen so hohen Verlust verzeichnet?

Die Ausgaben sind stark gestiegen: Im Personalbereich hat das KSW viel investiert, um dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken, und auch die Teuerung führte zu höheren Material- und Personalkosten. Hinzu kamen Investitionen in den Neubau und das neue Klinikinformationssystem. Die Tarife, die wir für ambulante und stationäre Leistungen erhalten, wurden hingegen nicht oder kaum der Teuerung angepasst, was die Situation zusätzlich erschwert.

Welche Auswirkungen hat dieser Verlust auf das KSW?

Dank der Reserven aus den Vorjahren kann das KSW den Verlust verkraften. Es sind jedoch Anstrengungen auf allen Ebenen not-

wendig, um die Verluste in den nächsten Jahren zu minimieren und das KSW mittelfristig wieder in die Gewinnzone zu bringen. Das bedeutet, dass wir in den nächsten Jahren unsere Kosten senken und unsere Leistungen steigern müssen.

Welche Massnahmen sind geplant, um künftig wieder Gewinne zu verzeichnen?

Per sofort gilt es, bei den Personalausgaben das Budget strikt einzuhalten. Einheiten, die bereits heute das geplante Budget 2024 überschreiten, sowie grosse Teile der nichtklinischen Bereiche dürfen vorerst nur in Ausnahmefällen Personal einstellen. Zusätzlich wird ein Paket mit mittelfristigen Massnahmen erarbeitet. Über die Auswirkungen und den Stand der Ausarbeitung werden wir laufend informieren.

Was bedeutet das für mich als Mitarbeiterin oder Mitarbeiter?

Das KSW ist gut aufgestellt. Wir konnten per Ende 2023 viele Stellen besetzen und geschlossene Betten wieder öffnen. Nun gilt es, auch die Leistungen entsprechend zu steigern. Wir alle werden die Massnahmen mittragen, um das KSW in eine erfolgreiche Zukunft zu führen. Welche Massnahmen konkret umgesetzt werden, wird sich in den nächsten Wochen und Monaten zeigen. Sicher ist: Wir alle können einen Beitrag leisten, um die finanzielle Situation des KSW zu optimieren. ●

DANIEL IMHOF



Weitere Informationen zur aktuellen finanziellen Situation des KSW findest du im Intranet unter Finanzielle Situation KSW.





KSW-TEAMBUCH

Ab Januar wird ein KSW-Teambuch im KSW kursieren. Es soll dazu dienen, die einzigartigen Teamkulturen und Identitäten der Teams am KSW auf kreative und unterhaltsame Weise zu präsentieren. Jedes Team im KSW erhält die Möglichkeit, eine Doppelseite im Buch zu gestalten. Das Teambuch wird von Team zu Team weitergegeben. Viel Spass!

KULTUR

Für eine nachhaltige Unternehmenskultur

IM GESPRÄCH MIT **MICHELLE HUNZIKER** UND **SERAINA BEERLI**

Kulturboard KSW – für eine starke Miteinander-Kultur

Das Kulturboard entstand aus dem 2019 lancierten strategischen Projekt «Begleitung kulturelle Entwicklung am KSW». Die erste Formation des Kulturboards hat sich am 30. März 2022 zum ersten Mal getroffen. Im Gespräch erläutern Michelle Hunziker und Seraina Beerli die Absichten und Hintergründe des Kulturboards.

Was sind die Ziele und laufenden Projekte des Kulturboards?

Unsere Aktivitäten zielen darauf ab, ein inspirierendes und integratives Arbeitsumfeld zu fördern, dieses soll geprägt sein von einem wertschätzenden und respektvollen Umgang. Hierzu entwickelt und implementiert das Kulturboard kleinere und grössere Massnahmen zur Stärkung der Miteinander-Kultur. Die Massnahmen sollen das Zusammengehörigkeitsgefühl und die Beziehungen zwischen den Mitarbeitenden aufbauen und wachsen lassen. Kulturthemen sind bereichsübergreifend und sollen alle Abteilungen und Bereiche des KSW erreichen.

Es ist uns ein Anliegen, den KSW-Mitarbeitenden Möglichkeiten zu bieten, vermehrt miteinander in Kontakt zu treten. Wir freuen uns, wenn unsere Angebote genutzt werden. Die Chance, Kontakte zu knüpfen und Beziehungen zu Kolleginnen und Kollegen aus verschiedenen Bereichen aufzubauen, mit welchen im Arbeitsalltag keine direkten Schnittstellen bestehen, kann sich nur positiv auswirken.

Unsere bisherigen Projekte

- Geburtstagskafi
- Tag der Komplimente

Unsere laufenden Projekte

Ab Januar 2024 lancieren wir das KSW-Teambuch. Das dicke, grosse Buch reist von

einem Team zum andern, sodass jedes Team die Möglichkeit hat, seine Traditionen und Besonderheiten im Buch abzubilden. Das Buch ist dazu da, die Teamkulturen und Identitäten der vielen Teams am KSW auf kreative Weise darzustellen.

Eine weitere Aktion ist für den Frühling 2024 geplant, im Moment ist diese noch top-secret, aber so viel sei gesagt: Wir werden den Schatz des KSW bergen!

Welche Zukunftsperspektiven hat das Kulturboard? Welche thematischen Schwerpunkte werden verfolgt?

Das Kulturboard strebt an, sich kontinuierlich weiterzuentwickeln, um den sich ändernden Bedürfnissen und Herausforderungen am KSW gerecht zu werden. Thematisch soll das Kulturboard vielseitig bleiben und über die verschiedenen Abteilungen und Bereiche hinweg wahrgenommen werden. Je nachdem, wie sich das KSW entwickelt, können sich die Schwerpunkte des Kulturboards ändern.

Insgesamt ist das Kulturboard bestrebt, eine positive und unterstützende Unternehmenskultur am KSW zu fördern und sich flexibel an die sich ändernden Anforderungen anzupassen.

Welche Ziele verfolgt das Kulturboard?

Das Hauptziel besteht darin, das Zusammengehörigkeitsgefühl und die Beziehungen zwischen den Mitarbeitenden zu stärken. Sie stehen im Mittelpunkt und sollen vermehrt miteinander in Kontakt treten, sich austauschen und sich gegenseitig unterstützen. Das Kulturboard möchte, dass sich über die Zeit hinweg ein tieferes Verständnis für die Zusammengehörigkeit am KSW entwickelt, sodass die Mitarbeitenden sich als Teil einer gemeinsamen Kultur fühlen.

Wie setzt sich das Kulturboard zusammen?
Wir sind eine Gruppe von Mitarbeitenden

aus den unterschiedlichsten Berufsgruppen. Unser gemeinsames Ziel ist es, die Miteinander-Kultur am KSW aktiv mitzugestalten. Wir kommen viermal im Jahr zusammen, um gemeinsam Ideen zu entwickeln und diese in die Tat umzusetzen.

Bei der Zusammenstellung der Kulturboardmitglieder legen wir besonderen Wert auf eine breite Mischung aus verschiedenen Berufsgruppen, Generationen und KSW-Dienstjahren. Diese Vielfalt ist entscheidend, um unterschiedliche Aspekte in den Diskussionsprozess einzubringen. Scheidende Mitglieder werden fortwährend durch neue, engagierte Kolleginnen und Kollegen ersetzt. Dies stellt sicher, dass frische Ideen und Perspektiven kontinuierlich Einzug in das Kulturboard erhalten. ●

MERET ANN VON ARX

UNSERE MITGLIEDER

- Michelle Hunziker, Klinikmanagerin RON
- Seraina Beerli, Leiterin Berufsbildung
- Martin Abrahamsson, Leiter HR Kompetenzzentrum
- Liliane Ackle, Mitarbeiterin Governance Risk Compliance
- Nathalie Eggenberg, Mitarbeiterin Qualitätsentwicklung
- Barbara Lang-Trionfini, Präsidentin PeKo
- Karin Michel, Stv. Leiterin Pflege Medizin
- Merima Misirlic, Oberärztin Viszeral-/Thoraxchirurgie
- Jessica Sassano, Praxismanagerin Frauenklinik
- Katrin Schmidt, Abteilungsleiterin Medizin 1. Stock
- Jennifer Twine, Stv. Abteilungsleiterin Medizin 1. Stock
- Daniel Vollenweider, Stv. Leiter Technik

Hast du eine Idee? Oder hast du Lust mitzuarbeiten?

Das Kulturboard ist auch eine Plattform für alle Mitarbeitenden, die aktiv an der Gestaltung der Miteinander-Kultur teilnehmen wollen. Wir ermutigen euch daher, Ideen und Anliegen mit den Mitgliedern des Kulturboards zu teilen.



Sende deine Nachricht an kulturboard@ksw.ch, wir freuen uns!