



**HR: gestern, heute und morgen**

**4 – 12**

**Interview: CEO Anton Schmid verabschiedet sich**

**14 – 15**

**Empfang: Kommandozentrale des Hauses**

**18 – 20**



**Liebe Leserinnen und Leser**

Human Resources, Humankapital, Personalmanagement, Personalwesen, Human Resources Management – im Spital Emmental kurz HR genannt: Es gibt zahlreiche Begriffe für die Abteilung, die sich bei uns im Spital darum kümmert, dass alle Stellen besetzt sind, die Mitarbeitenden jeweils am Monatsende ihren Lohn erhalten und dass zukünftige Mitarbeitende überhaupt auf das Spital Emmental aufmerksam werden. «Wir sorgen dafür, dass die richtige Person zum richtigen Zeitpunkt am richtigen Ort platziert werden kann», umschreibt Franziska Müller, Teamleiter HR-Business Partner, die Aufgaben ihres Bereichs, während das Team ihres Kollegen Marcel Flückiger, Leiter HR-Payroll, «das arbeitsrechtliche und versicherungstechnische Grundgerüst dafür legt, dass das Spital überhaupt funktionieren kann». All diese Arbeiten verlaufen meist im Hintergrund – für uns ein Grund, in diesem «mittendrin» einen Blick hinter die Kulissen des HR zu werfen. Ein weiterer Schwerpunkt dieser Aufgabe liegt auf aktuellen Angeboten und Ereignissen: So verabschiedet sich CEO Tony Schmid nach sieben Jahren, der CFO erläutert das aktuelle Geschäftsjahr, das Team der stationären spezialisierten Palliative Care freut sich über die gelungene Zertifizierung, das Team der Gynäkologie/Geburtshilfe bezieht neue Räumlichkeiten, die Schmerztherapie erweitert das Angebot und zwei Viszeralchirurgen sind stolz über eine äusserst komplexe, gelungene Operation.

Viel Spass beim Lesen!

Kerstin Wälti, Content Managerin Marketing und Kommunikation

**Inhalt**

Editorial: CEO Tony Schmid	3	Erfolg: Matthias Schneider und André Gehrz gelingt komplexe Operation	25
HR heute: Viel Arbeit im Hintergrund	4/5	Über Stock und Stein: Personaltage im Bild	26/27
HR morgen: HR macht digitalen Schritt	6/7	Events im Spital Emmental: Bildergalerie	28
HR heute: Externe Anlaufstelle hilft bei Konflikten	8/9	Personelles: Pensionierungen, Jubiläen, neue Mitarbeitende	29–31
Archiv: Peter Schär wirft einen Blick auf das Personalwesen von gestern	10/11	Mein Name ist Nicholas Burgherr	32
HR heute: Die Pensionierungswelle kommt ins Rollen	12		
Umfrage zur internen Kommunikation: Die Resultate im Überblick	13/14		
Corona-Pandemie Jahr 2: CFO Marco Bernasconi über das laufende Geschäftsjahr	14/15		
Abschiedsinterview: Nach sieben Jahren verlässt Tony Schmid das Spital Emmental	16/17		
Empfangsteam: Für viele die erste Anlaufstelle	18/19		
Empfang Langnau: Leiterin Elisabeth Zaugg geht in Pension	20		
Frauenklinik: räumlicher und personeller Zuwachs	21		
Spezialisierte stationäre Palliative Care: erfolgreiche Zertifizierung	22/23		
Schmerzzentrum: Es stehen Veränderungen an	23/24		

**Impressum**

**Herausgeber:**  
Regionalspital Emmental AG, 3400 Burgdorf

**Redaktion:**  
Spital Emmental, Kommunikation,  
034 421 21 95, kommunikation@spital-emental.ch

**Layout:**  
Andreas Schöni, 3326 Krauchthal,  
034 411 16 26, info@atelier-schoeni.ch

**Auflage:**  
2000 Exemplare

**Druck:**  
Haller + Jenzer AG, 3401 Burgdorf, www.haller-jenzer.ch

**Frontseite:**  
Das HR-Team stellt sich vor. 1 Reihe (v. l. n. r.): Daniela Bärtschi, Rahel von Arx, Dominique Lehmann; 2. Reihe: Catherine Schaer, Julia Ledermann, Sarah Grossenbacher, Eva Maria Santos; 3. Reihe: Manuela Trösch, Nicole Hofer, Franziska Müller. Hinterste Reihe: Reto Gasser, Marcel Flückiger. Nicht im Bild: Rebekka Pfister, Lisa Gabi.



## Liebe aktuelle und ehemalige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Genau sieben Jahre ist es her, dass ich im Spital Emmental zu arbeiten angefangen habe. Der Neubau stand damals klar im Fokus, das tägliche Schaffen war über eine längere Zeit von Bau Themen bestimmt – ein spannender Einstieg für mich. In den letzten Jahren hat sich unser Spital enorm weiterentwickelt, sowohl vom medizinisch-therapeutischen als auch vom personellen Gesichtspunkt aus – es konnten rund 200 neue Stellen geschaffen werden. Tolle Fachexpertinnen und -experten, die unsere RSE-Familie vergrössert haben. Grundstein für dieses Wachstum waren sicherlich die grossen Investitionen in die Infrastruktur in Langnau und Burgdorf. Aber was nützt ein «halb»leerer Bau?

Einer meiner persönlichen Schwerpunkte in den letzten Jahren war es, dieses Wachstum «gesund» voranzutreiben und so noch mehr Leben ins Spital zu bringen. Es ist uns gelungen, das Spital Emmental als modernen, wohnortnahen Gesundheitsversorger zu positionieren und mehr noch, viele zukunftsorientierte Angebote und Projekte zu schaffen und zu etablieren. Eine gewaltige Leistung, wenn man bedenkt, dass der Kanton vor einigen Jahren kein Erbarmen gezeigt hat und unserem Spital keine Investitionsfinanzierung zugesichert hatte. Diese Leistung wäre ohne jede einzelne Person im Spital Emmental nicht möglich gewesen! Und entsprechend freut mich ungemein, heute faktenbasiert feststellen zu dürfen,

dass im Vergleich der stationären Berner Patienten 2015 zur Hochrechnung 2021 einzig das Spital Emmental deutlich, nämlich rund elf Prozent, im akutstationären Bereich gewachsen ist. In der gleichen Zeit ist die Gesamtsumme der stationären Berner Patienten sogar noch gesunken! Noch eindrücklicher ist das Wachstum in der Psychiatrie, welche ihre stationären Leistungen verdreifacht hat!

**Und nochmals: ein grosses Dankeschön von ganzem Herzen. Ihr seid grossartig!**

Nicht nur das Spital Emmental, auch die Spitallandschaft hat sich in den letzten Jahren stark verändert. Einige massgebende und entscheidende Veränderungen stehen noch an. Die verschiedenen Teilbranchen wie Hausärztinnen und Hausärzte, Spitexorganisationen, Pflegeheime, Rehabilitationskliniken, Psychiatrien oder Spitäler sollen noch effizienter werden. Die einzelnen Gesundheitsversorger sollen näher und enger zusammenarbeiten. Stichworte wie Digitalisierung, Kooperationen und neue Geschäftsmodelle sind hierbei höchst relevant.

Auch für das Spital Emmental ist es an der Zeit, eine neue Phase einzuläuten. Entsprechend ist dies der richtige Zeitpunkt, das Zepter einer engagierten Person zu

übergeben, welche weiterhin mit dem Verwaltungsrat und Ihnen für ein starkes Spital Emmental eintritt und dieses fortlaufend mutig weiterentwickelt.

Dies ist die letzte Ausgabe, in welcher ich einige persönliche Worte an Sie richten kann. Mein Weg führt weiter zum Kantonsspital Aarau, wo ich eine ähnliche Herausforderung wie vor sieben Jahren im Emmental angenommen habe: das Begleiten eines Neubaus, Angebotsplatzierung und personelle Stärkung dank einer guten Zusammenbeitskultur.

An dieser Stelle möchte ich mich bei Euch/Ihnen herzlich bedanken. Für die Geduld, welche mir entgegengebracht wurde, für Feedbacks aller Art, für zwischenmenschliche und kollegiale Gespräche und für all die Unterstützung, welche mir meine Tage immer wieder erleichtert haben. Herzlichen Dank auch an meine Kolleginnen und Kollegen der Geschäftsleitung und des Verwaltungsrates, die mit mir manchen Sturm gemeistert haben. Und ein ganz spezieller Dank gebührt den beiden Frauen im Direktionssekretariat, die mir oft und trotz Stresssituationen stets den Rücken freigehalten haben!

Alles Gute privat wie beruflich, liebe Kolleginnen und Kollegen! Ich wünsche Euch/Ihnen nur das Beste. Ich freue mich auf jede Begegnung, welche ich bis zu meinem Abschluss noch erleben darf und darüber hinaus!

Und nochmals: ein grosses Dankeschön von ganzem Herzen. Ihr seid grossartig!

# Richtige Person an der richtigen Stelle

**Das HR ist dafür verantwortlich, dass alle Stellen besetzt sind und kümmert sich darum, dass die Mitarbeitenden den Lohn pünktlich ausbezahlt bekommen. Doch es steckt viel Arbeit dahinter, die Spitalmitarbeitenden vom Eintritt bis zum Austritt zu betreuen.**

*Kerstin Wälti*

An ihnen führt kein Weg vorbei, sei es bei der Bewerbung, beim Eintritt oder beim Austritt. Jede Spesenrechnung, jede Lohnzahlung, jede Krankheitsmeldung und jede Adressänderung geht über ihren Tisch. Die zwölf Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des HR sowie die zwei HR-Lernenden kümmern sich um alle Belange, die mit dem Personal des Spitals Emmental in Zusammenhang stehen. Häufig sind dies administrative Aufgaben, doch genauso wichtig ist die Rekrutierung neuer Arbeitskräfte.

## Breites Aufgabenfeld

Dementsprechend sind auch die Aufgabengebiete im HR aufgeteilt: Die HR-Business Partner sind für Personalangelegenheiten von Mitarbeitenden zuständig; sie betreuen und beraten Führungskräfte, schreiben Stellen aus, begleiten Bewerbungsgespräche und füllen Personallücken. Sie beschäftigen sich mit den Verträgen und deren Auflösung, führen neue Mitarbeitende ein und kümmern sich beispielsweise um Weiterbildung oder die Arbeitgeberattraktivität. Unterstützt und ergänzt werden sie von den Mitarbeitenden des Bereichs HR-Payroll. Diese befassen sich mit Lohn- und Budgetthemen, Spesenabrechnungen, Versicherungspolicen, Sozialleistungen, Unfall- und Krankheitsmeldungen, Personaleinsatzplanung oder rechtlichen



Bild: iae

Franziska Müller und ihr Team leisten viel Arbeit im Hintergrund, damit die Personalplanung und -rekrutierung reibungslos über die Bühne geht.

Fragen. Sie verantworten zudem die Zeiterfassung, überwachen die Arbeitsstunden und Fehlzeiten der Angestellten und sind für Personalmutationen zuständig.

«Zugegeben, die Aufgaben des Bereichs HR-Payroll sind eher etwas zahlenlastig, dennoch ist es wichtig, die zahlreichen, teilweise komplexen Vorschriften und Regeln bezüglich Sozialversicherungen oder Arbeitsrecht zu kennen – unsere Arbeit bildet eigentlich das Grundgerüst dafür, dass das Spital Emmental überhaupt funktionieren kann», sagt Marcel Flückiger, Teamleiter HR-Payroll. Dies gilt ebenso für den Bereich von Franziska Müller, Teamleiterin HR-Business Partner: «Wir sorgen dafür, dass die richtige Person zum richtigen Zeitpunkt am richtigen Ort platziert werden kann und dass die Stelle ihren Wünschen und Kompetenzen entspricht.»

## Arbeit im Hintergrund

Dass die Rekrutierung und die Betreuung des Personals mit einem hohen ad-

ministrativen Aufwand verbunden ist, wird oft unterschätzt. Jede Bewerbung muss geprüft, bearbeitet und abgelegt werden, jede Neuanstellung führt zu einer Kaskade an Mails, Gesprächen, Verträgen, Formularen und Daten, die erfasst werden müssen – wenn die «Neuen» dann am Eintrittstag ihren Badge erhalten, hat das HR schon etliche Stunden in diese Mitarbeitenden investiert. Doch nicht jede Stelle lässt sich mühelos besetzen, sagt Franziska Müller: «In den Spezialdisziplinen, wie zum Beispiel Anästhesie-, Intensiv- oder Notfallpflege oder Psychiatrie ist der Markt ausgeschöpft; es ist manchmal schwierig, die geeigneten Personen zu finden.» Eines ihrer Ziele ist es daher, die Attraktivität des Spitals Emmental als Arbeitgeber zu stärken und bekannter zu machen, damit das Spital zukünftigen Arbeitnehmenden auffällt. «Wir haben schon einige Benefits, die wir aber noch zu wenig bewerben, wie zum Beispiel die Kita oder eine Vielzahl von Vergünstigungen – von Alpamare bis Yoga ist für jeden etwas dabei. Wir müs-

sen aber noch mehr an unserer Attraktivität arbeiten.» Also zum Beispiel Eltern noch besser unterstützen, indem während der Ferien ein Lager für den Nachwuchs auf die Beine gestellt wird. Oder neue Arbeitszeitmodelle schaffen, damit Mitarbeitende Familie, Freizeit und Arbeit besser unter einen Hut bekommen.

### HR macht digitalen Schritt

Ein Schritt in diese Richtung ist auch die Digitalisierung, die nun schrittweise im HR Einzug hält. Beginnend mit dem Personaldossier, das momentan digitalisiert wird (siehe Artikel Seiten 6 und 7), werden künftig auch die Bewerbungsprozesse digital unterstützt.

«Die Einführung dieses Systems wird eine ganze Reihe an weiteren Prozessen anstossen», so Franziska Müller, «und wir werden im HR-Management dank der Digitalisierung neue Wege gehen können.»

## Das HR-Team stellt sich vor

«Veränderungen sind ein tagtäglicher Begleiter der HR-Arbeit. Wichtig dabei ist, die Menschen in den damit verbundenen verantwortungsvollen Aufgaben stets mit viel Empathie und Gespür zu begleiten und so das Miteinander zu fördern. Damit Konfliktsituationen nicht eskalieren oder im besten Fall gar nicht erst entstehen, ist ein hohes Mass an Transparenz und offener Kommunikation entscheidend. Gleichzeitig erfordern die gesetzlichen Aspekte fundierte Kenntnisse in arbeitsrechtlichen Belangen (ArG, OR, GAV usw.). Ebenfalls sind analytische Fähigkeiten gefragt, beispielsweise in spannenden Themenfeldern wie Personalkostenbudgetierung, Lohnverarbeitung, Sozialversicherungswesen, Ressourcenplanung und Zeitabrechnung.» **Marcel Flückiger**

«Ich arbeite im HR, weil die Arbeit mit den verschiedenen Fragestellungen in verschiedenen Bereichen wie z. B. in den Sozialversicherungen, Arbeitsrecht usw. sehr abwechslungsreich und spannend ist, sowohl im operativen wie auch im strategischen Bereich. Der Umgang mit Menschen verschiedenster Herkunft und Kulturen fasziniert mich immer aufs Neue. Für mich stehen der Mensch und seine Bedürfnisse im Mittelpunkt.» **Julia Ledermann**

«Die Begleitung von Mitarbeitenden – vom Eintritt bis zum Austritt – finde ich sehr spannend. Zudem ist die Arbeit im HR sehr abwechslungsreich.» **Rahel von Arx**

«Welches sind die Herausforderungen bei meiner Arbeit? Wir sind eine Schnittstelle zwischen verschiedenen Anspruchsgruppen, dienen als Sparringpartner der Linie und Ansprechpersonen der Mitarbeiten-

den, müssen aber gleichermassen neutral und vertrauenswürdig für alle sein. Zudem leisten wir einen Beitrag, um die Ziele des Spitals zu erreichen, beachten dabei aber immer auch die festgelegten Werte und setzen diese um. Unsere Aufgabe ist die Rekrutierung von fachlich ideal ausgebildetem und zwischenmenschlich ins Team passendem Personal; der Fachkräftemangel erfordert von uns zusätzliche Massnahmen sowohl bei der Rekrutierung wie auch bei der Betreuung.» **Catherine Schaefer**

«Ich arbeite im HR, weil mir die grosse Themenvielfalt und der Kontakt mit den verschiedenen Berufsgruppen und Charakteren gefällt.» **Dominique Lehmann**

«Gibt es etwas, das mich ärgert bei meiner Arbeit? In Bezug auf unsere administrative Tätigkeit ärgere ich mich manchmal, wenn Formulare falsch, unvollständig oder gar nicht ausgefüllt werden, denn das erschwert die administrativen Aufgaben und generiert Mehraufwand. Apropos «administrative Aufgaben»: Diese machen im Übrigen nur einen Teil unserer Arbeit im HR aus. Dessen sind sich viele Mitarbeitende nicht bewusst.» **Daniela Bärtschi**

«Ich bin ein absoluter Zahlenmensch, jedoch finde ich es sehr interessant, dass bei allem, was wir machen, der Mensch im Vordergrund steht. Mir gefällt der perfekte Mix zwischen Zahlen und persönlichem Kontakt.» **Manuela Trösch**

«Der Kontakt zu den unterschiedlichsten Menschen und durch alle Berufsgruppen hinweg führt zu abwechslungsreichen Begegnungen, und das empfinde ich als sehr spannend.» **Sarah Grossenbacher**

«Es gibt wenige Dinge, die mich persönlich bei meiner Arbeit ärgern und wenn doch, ist der Ärger schnell wieder verflogen. Wie sagt man so schön: «Es wird nichts so heiss gegessen, wie es gekocht wird». Schlussendlich sind wir doch alle nur Menschen!» **Nicole Hofer**

«Ich fand es schon immer spannend, hinter die Kulissen zu schauen und mich zu fragen, wie eine Person zu der Stelle kommt, die sie innehat. Hinter jeder Person steht eine Geschichte, die mehr ist als nur der Lebenslauf – das macht mich neugierig.» **Franziska Müller**

«Ich freue mich, wenn alle Personaldossiers eingescannt und als E-Dossiers vorhanden sind. Vieles wird uns so bei der Arbeit erleichtert werden. Anstatt der ständigen «Dossier-Sucherei» gibt es Kapazitäten, um andere Arbeiten zu erledigen – zum Wohle der Mitarbeitenden. Dies ist zwar eine Veränderung, welche bereits stattfindet. Dieser Prozess ist jedoch noch lange nicht fertig und wird uns noch eine Zeit lang begleiten.» **Rebeka Pfister**

«Was würde ich im HR gerne verändern? Weg vom «Verwaltungsapparat Personal» hin zum Impulsgeber für Management, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Gestalter der Unternehmenskultur. Dies wird unter anderem damit erreicht, indem wir den Fokus vermehrt auf die berufliche und persönliche Weiterentwicklung von unseren Mitarbeitenden legen, damit diese ihr Potenzial entfalten können. Die HR-Business Partner wären vermehrt als Coach und Persönlichkeitsentwickler tätig, und dies würde sich längerfristig auf die Organisation als Ganzes auswirken.» **Eva Santos**

# Operation «Digitalisierung HR» ist gestartet

**Für das Spital Emmental ist eine moderne, revisionssichere, datenschutzkonforme und elektronische Aufbewahrung des derzeit noch papierbasierten Personaldossiers dringend erforderlich. Darum wird das Personaldossier momentan digitalisiert und ein HR-Mitarbeiter-Portal eingeführt.**

*Tobias Thoss \**

«Die Digitalisierung fängt mit Papier an», sagt Franziska Müller, Teamleiterin HR-Business Partner. Im neuen Business-Innovationsprojekt «Einführung Abacus HR» werden alle Personaldossiers digitalisiert, archiviert und stehen den Mitarbeitenden sowie den Vorgesetzten auf digitalem Weg mittels dem «MyAbacus Portal» jederzeit zur Verfügung.

Bis Mitte November haben die Mitarbeitenden des HR einige Wochenend-

schichten eingelegt, um die bestehenden rund 1500 Personaldossiers des Spitals Emmental einzeln von Hand zu bereinigen, damit sie später gescannt und im digitalen Personaldossier untergebracht werden können. Über 47000 Trennblätter, sprich etwa 18 Kisten Papier, mussten in die bestehenden Dossiers einsortiert werden, denn nur so werden die verschiedenen Dokumententypen im späteren digitalen Dossier



Bild: tth

Sind alle Dokumente gescannt, wandern sie ins Archiv – und in den Büroräumen des HR gibt es etwas mehr Platz.

auch wirklich getrennt aufgeführt. Eine Scanning Partnerfirma wird im Anschluss die sensiblen Dokumente unter Einhaltung des Datenschutzes scannen und in das neue HR-Managementsystem importieren. Danach wandern die Akten ins Archiv.

## Der Weg zur Digitalisierung

Die HR-Prozesse sollen zukünftig grösstenteils elektronisch abgewickelt und Daten über frei definierbare Antrags- und Genehmigungsprozesse angepasst werden. Doch der Weg von Papierformularen zur Digitalisierung ist lang. In den ersten Monaten des Jahres 2021 hat das HR einen ausführlichen Anforderungskatalog für das dringend benötigte HR-Managementsystem zusammengestellt. Verschiedene Software-Hersteller wurden zu Präsentationen ihrer Software eingeladen. Nach einer ausführlichen Evaluation hat sich das Spital Emmental für das HR-Managementsystem der Firma Abacus entschieden. Das «Abacus Human Resources» bietet eine umfassende Softwarelösung für ein fortschrittliches HR-Management. Die flexible sowie vielseitig einsetzbare Software ermöglicht eine Digitalisierung der HR-Prozesse und entlastet die Personalabteilung. Der zentrale Fokus der HR-Lösung liegt auf der effizienten, interdisziplinären Zusammenarbeit mit den verschiedenen Spitalabteilungen. So können im Bewerbermanagement Bewerbungsdossiers direkt mit Entscheidungsträgern ausgetauscht werden, und die Kommunikation zwischen den involvierten Personen erfolgt schnell und vertraulich. Auch die Mitarbeitergespräche werden zukünftig vollständig digital geführt. Mitarbeitende können direkt in den Beurteilungs- und Zielvereinbarungsprozess mit involviert werden.

## Neues Mitarbeiterportal

Das neue HR-Mitarbeiterportal bietet zukünftig den Mitarbeitenden den Zugriff auf ihre Personaldaten sowie Dokumente in ihrem digitalen Dossier. Auch Vorgesetzte können jederzeit auf Informationen ihrer Mitarbeitenden zugreifen und werden bei ihrer Führungsarbeit durch individualisierbare Reports und Dashboards unterstützt. Mitarbeitende können durch vordefinierte Prozesse die eigenen Stamm-

daten selbst anpassen, zum Beispiel Adressänderungen vornehmen oder Kinderzulagen beantragen. Zudem haben sie Einsicht in persönliche Dokumente. Personalverantwortliche werden über jede Mutation und jeden Antrag informiert und können diese bewilligen oder ablehnen.

## Bewerbermanagement besser strukturiert

Strukturierte Recruiting-Prozesse und ein exzellentes HR-Management sind ein entscheidender Erfolgsfaktor im hart umkämpften Bewerbermarkt. Das «Abacus Bewerbermanagement» vereinfacht das Verfahren für alle Beteiligten und beschleunigt die Bearbeitungszeiten erheblich. Das HR-Modul bildet alle Phasen des Recruiting-Prozesses einfach und präzise ab: von der Stellenaus-

schreibung bis zu der Übernahme in den Personalstamm.

## Vorteile der digitalisierten HR-Dossiers

Durch die geplante Digitalisierung sämtlicher Personaldossiers wird im Spital Emmental der erhöhte Archivierungsaufwand massiv reduziert werden und der Wegfall eines Papierarchivs wird zu sichtbaren Platzeinsparungen in den Büros des HR führen. Das schnelle Auffinden von Dossiers und Informationen bringt erhebliche Zeitersparnisse, die Mitarbeitenden erhalten Zugriff auf ihre eigenen Dossiers und Vorgesetzte haben die Möglichkeit, entsprechend definierte Dossierinhalte orts- und zeitunabhängig einzusehen.

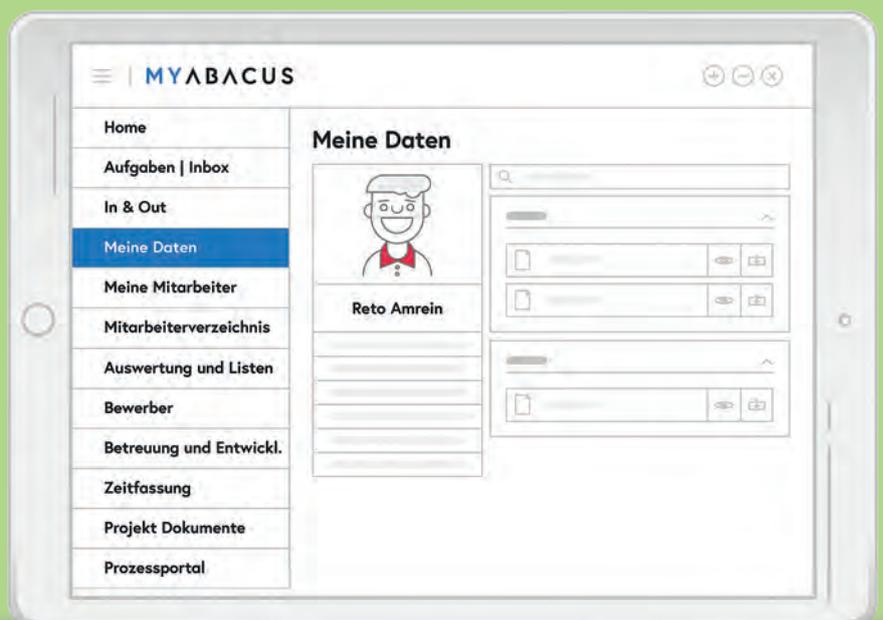
*\*Tobias Thoss ist Leiter Projekte*

## Umsetzung – wann und wie?

Die Grundlagen für das neue HR-Management-Werkzeug wurden in den letzten Wochen gelegt. Personalstammdaten wurden bereitgestellt. Die Personaldossiers wurden bereits für das Scanning vorbereitet; jetzt werden sie bis Anfang des Jahres 2022 gescannt. Anschliessend beginnt die

Konzeptionierung des Bewerberprozesses und dessen Umsetzung. Verläuft alles reibungslos, sollte das Abacus den Mitarbeitenden und Vorgesetzten bereits im Januar 2023 zur Verfügung stehen. Dieses Ziel ist machbar, bleibt aber sportlich.»

*(tth)*



Im neuen HR-Mitarbeiter-Portal können Mitarbeitende künftig ihre Personaldaten selbst ändern.

# Konflikte nachhaltig lösen – mit Hilfe

Seit dem 1. August 2021 bietet das Spital Emmental den Mitarbeitenden eine unabhängige externe Vertrauensstelle an. Sie kann angerufen werden, wenn mit den Vorgesetzten oder Teammitgliedern bei Konflikten keine Lösung gefunden werden kann.

*Dario Galletti*

Konflikte am Arbeitsplatz sind normal. Meistens können sie konstruktiv gelöst werden und lösen sogar positive Veränderungen aus. Doch hin und wieder laufen Konflikte so sehr aus dem Ruder, dass sie zu einem schlechten Betriebsklima, Stress, gesundheitlichen Problemen, innerer Kündigung oder Krankschreibung führen. Konflikte ansprechen braucht Mut. Konflikte am Arbeitsplatz sollten am besten aber zuerst mit den betroffenen Personen und/oder der Führungskraft angesprochen werden. Bei Bedarf kann die Personalabteilung um Unterstützung gebeten werden. Ist das direkte Gespräch nicht möglich oder scheitert es, so können sich die Mitarbeitenden des Spitals Emmental an die externe Vertrauensstelle wenden. Diese Gespräche und Beratungen sind vertraulich.

## Erfahrene Mediatorinnen

Die Vertrauenspersonen unserer externen Vertrauensstelle, Petra Schmäh und Maya Bertossa, sind unabhängig und unterliegen der Schweigepflicht. Sie sind neutral und übernehmen daher auch keine Parteienvertretung. In den meisten Fällen suchen die Konfliktparteien die externe Hilfe jedoch zu spät auf, dann braucht es viel Zeit und Energie, hartnäckige Konfliktsituationen zu lösen. Die Mediatorinnen raten daher: «Warten Sie nicht zu lange, bis Sie mit uns Kontakt aufnehmen.»



Bild: zvg

Maya Bertossa von der externen Vertrauensstelle unterstützt Mitarbeitende, Konflikte nachhaltig zu lösen.

Petra Schmäh und Maya Bertossa bringen gut zwei Jahrzehnte Erfahrung im Bereich Mediation und Konfliktklärung mit. Diese Erfahrung wenden sie in ihrer Firma Mediators GmbH an, um Klientinnen und Klienten sowie Unternehmen aus den unterschiedlichsten Branchen zu beraten. Die Schwerpunkte ihrer Arbeit liegen auf Konflikten im Arbeitsumfeld, bei denen es beispielsweise um Arbeitszeiten, Arbeitszeugnisse, Kündigungen oder Probleme mit Kolleginnen und Kollegen und Vorgesetzten geht. Die Mediatorinnen werden aber auch beigezogen zu Konflikten, die bereits hoch eskaliert sind, wie zum Beispiel Mobbing, Bossing (wenn der Chef, die Chefin mobbt), Staffing (wenn Mitarbeitende die vorgesetzte Person mobben) oder sexuelle Belästigung. Konflikte können viele Gesichter haben. Doch egal, wie ein Konflikt daherkommt – er kann den Berufsalltag schnell zur Hölle machen und

die Leistungsfähigkeit und Gesundheit der Betroffenen beeinträchtigen.

## Konflikte gemeinsam lösen

Die Mediatorinnen stehen allen Mitarbeitenden zur Seite. Sie unterstützen sie, damit Konflikte wirkungsvoll und nachhaltig gelöst werden können, gestalten Dialogprozesse, leiten zur Selbsthilfe an, beraten und informieren, zeigen Möglichkeiten und weitere Schritte auf und setzen sich schliesslich mit allen Parteien zusammen, damit diese für sich sinnvolle Lösungen finden. «Wir erachten Mediation als ein sinnvolles Verfahren, welches der Situation und nicht zuletzt der Komplexität des Konflikts angepasst werden muss. Dabei geht es darum, Konflikte vertraulich, flexibel und in angemessener Zeit zu lösen, ohne dass die Betroffenen vor Gericht landen», sagt Petra Schmäh und fährt fort: «Je länger ein Konflikt dauert,

desto herausfordernder ist es, eine Lösung zu finden.»

**Schnell handeln und Unterstützung suchen**

Die meisten Menschen kommen in der Regel zu spät. Ich rate ihnen jedoch, so schnell wie möglich externe Hilfe aufzusuchen, bevor der Konflikt ausser Kontrolle gerät», so Petra Schmäh. Jeder ungelöste Konflikt kann sich zu einem grösseren Problem auswachsen. In einem Spital kann dies beispielsweise zu einer geringeren Patientensicherheit führen.

Petra Schmäh und Maya Bertossa üben ihren Beruf mit Leidenschaft aus; Menschen zu helfen erfüllt sie mit Freude und Befriedigung: «Die Menschen stehen in einer Konfliktsituation vor vielen Herausforderungen. Unsere Aufgabe ist es, sie durch diese Herausforderungen hindurch zu navigieren. Das Ziel ist es, im Arbeitsumfeld ein gesundes Miteinander zu ermöglichen», so die beiden Mediatorinnen. Da jede Konfliktpartei andere Probleme mit sich bringt, gestaltet sich bei den Fachfrauen auch jeder Fall und jeder Arbeitstag unterschiedlich.

**Corona hat Folgen**

Auch bei den beiden Mediatorinnen hat sich die Corona-Pandemie ganz di-

rekt auf die Arbeit ausgewirkt, brachte sie doch verschiedene Hürden mit sich. Grosse Gruppen konnten plötzlich nicht mehr im selben Raum zusammengebracht werden. Die Meetings

verschoben sich in den digitalen Raum. «Dadurch waren die Meetings weniger intensiv, als wenn die Gruppen physisch zusammengekommen wären», sagt Petra Schmäh. «Es braucht zudem mehr Zeit, um die gewünschte Lösung zu finden, weil die einzelnen Meetings vor der Kamera kürzer ausfielen als die Treffen vor Ort.»

Auch waren die Körpersprache, die Gestik oder die Körperhaltung der Teilnehmenden durch die Kameralinse schwieriger zu deuten. Es kam zudem vor, dass einige der teilnehmenden Personen die Kamera während des Meetings plötzlich ausschalteten. «Im Gegensatz zur Gruppe funktioniert ein Einzel-Online-Meeting hingegen wunderbar», blickt Petra Schmäh zurück.

*\*Dario Galletti ist Praktikant Marketing und Kommunikation*



Petra Schmäh rät, bei Konflikten nicht zu lange zu warten.



Wie vorgehen bei Konflikten?  
Scannen Sie den QR-Code.

Bild: zvg

**Schutz der persönlichen Integrität**

Mobbing, Diskriminierung, Gewalt und sexuelle Belästigung verletzen die Würde und den Selbstwert des Menschen. Solche Verletzungen beeinträchtigen das Wohlbefinden und die Gesundheit der Betroffenen, aber auch die Zusammenarbeit im Betrieb. Sie werden deshalb im Spital Emmental nicht toleriert. Die Geschäftsleitung verweist erneut auf die «Richtlinie zum Schutz der persönlichen Integrität». Sie ist im Intranet aufgeschaltet unter: Human Resources – Dokumente – Allgemein. (dga)

**Vertrauensstelle «Mediators GmbH»**

Probleme und konfliktbehaftete Themen sollten immer zuerst mit den Betroffenen und/oder der Führungskraft besprochen werden. Das HR unterstützt Mitarbeitende bei diesen Konfliktgesprächen. Ist eine Klärung nicht

möglich, können sich Mitarbeitende des Spitals per Telefon 031 921 80 43 bei der Vertrauensstelle «Mediators GmbH» melden, ihr Problem schildern und ein persönliches Gespräch vereinbaren. (dga)



Bild: Adobe Stock

# Pflegende arbeiteten für Kost und Logis

Ein Blick auf das «Human Resources Management» im Gesundheitswesen vom Mittelalter bis ins 20. Jahrhundert am Beispiel der Pflege zeigt: Früher hatten die Pflegenden viele Pflichten und wenig Rechte.

Peter Schär\*

Das Gesundheitswesen war früher kirchlich geprägt. Klöster mit separaten Krankenstuben oder durch Ordensgemeinschaften betriebene «Spittel» waren für die Behandlung und Pflege kranker Mitmenschen verantwortlich. Die Betreuung der Patienten rund um die Uhr erfolgte durch Ordensschwestern und -brüder. Strenge Disziplin, Enthaltbarkeit, sittlicher Lebenswandel, Demut und Hingabe waren im Mittelalter die Anforderungen an den Beruf. Rechte beschränkten sich auf freie Kost und Logis und ein Anrecht auf Pflege und Betreuung im Alter innerhalb des Ordens. Hauptaufgabe war vor allem, präsent zu sein. So lesen wir in den Unterlagen zu den Siechenhäusern des 13. Jahrhunderts, wo mit Lepra infizierte Personen abgesondert von den Stadtbewohnern lebten.

## «Nothfallstuben» auf dem Lande

Um das Inselspital in Bern zu entlasten, wurde durch den Kanton die Einrichtung von «Nothfallstuben» auf dem Lande gefördert. Diese wurden von «Wärterinnen», ebenfalls von Klöstern zur Verfügung gestellt, betreut. In den «Instruktionen für das Wartpersonal», erlassen von der «Sanitätscommission» des Kantons, wurden Pflichten und Rechte festgehalten. Auszüge daraus veranschaulichen die Stellung der Wärterin gegenüber dem Arzt und zeigen auf, wie Arbeitszeit, Freizeit und Sozialleistungen «geregelt» waren:



1950 wurde das damalige Bezirksspital Burgdorf Aussenstation der Schwesternschule des Diakonissenhauses Bern.

«Die Wartperson steht unter der Aufsicht des Arztes und hat dessen Anordnungen pünktlich zu befolgen.» «Sie soll beim Eintritt des Kranken darauf achten, ob derselbe reinlich sei, ihn, wenn es nötig ist, waschen oder auch, jedoch nur nach vorgängigem Befragen des Arztes, baden.» «Überhaupt soll sie die Kranken bei Tag wie bei der Nacht, ohne Unterschied oder Vorzug mit Geduld und Sorgfalt auf das beste pflegen und ihnen ihre Speisen, Getränke und Arzneien gewissenhaft verabreichen ...» «Die Wartperson soll ohne Erlaubnis des Arztes ihren Dienst nicht aussetzen, ausser in Fällen von Krankheit und immer nur, nachdem sie auf ihre Kosten und auf eine dem Arzt genehme Weise für die Stellvertretung gesorgt hat.»

Nebst einem Jahresgehalt von 40 Franken hatte die Wärterin Anrecht auf freie Kost und Logis: «Die Wartperson erhält die ganze Kost, jedoch, ausser an Sonntag und Feiertagen, das Fleisch nur drei Mal wöchentlich. Überdies ½ Mass Landwein wöchentlich.» «Statt der Suppe am Morgen und am Abend kann der Arzt derselben eine Portion Kaffee bewilligen.» Für die Wartperson mussten folgende

Gegenstände angeschafft werden: ein Bett, dazu eine Überdecke, ein kleiner Schrank, ein kleiner Tisch sowie drei grössere Handtücher.

## Erste Krankenanstalt im Jahr 1870

Als 1870 in Burgdorf am Kirchbühl die erste Krankenanstalt mit 53 Betten entstand, hat das Diakonissenhaus in Bern dem Spital auf Grundlage eines Vertrags Diakonissinnen als Pflegerinnen, Operationsschwestern sowie Haushaltsschwestern, zuständig für Küche, Reinigung und Wäscherei, zur Verfügung gestellt. Alle wurden durch den Orden ausgebildet und auf ihre Tätigkeiten vorbereitet. Durch einen Vertrag regelten Mutterhaus und Spital die Anzahl benötigter Personen und die Bedingungen, wie sie eingesetzt werden durften. Die Diakonissinnen standen nicht in einem vertraglichen Arbeitsverhältnis zum Spital. Lohnzahlungen wurden nicht an die Schwestern, sondern an das Mutterhaus ausgerichtet. Dieses konnte so einerseits seinen Betrieb finanzieren, andererseits aber auch für die persönlichen Bedürfnisse der Diakonissinnen aufkommen, zum Beispiel

Bild: zvg

Kleider für sie beschaffen oder einen Teil des Betrags als Altersvorsorge anlegen. Gemäss Vertrag von 1929 musste das Spital folgende Beträge überweisen: 1440 Franken für die Oberschwester oder die Operationsschwester, 1000 Franken für die übrigen Schwestern – diese Beträge galten für ein Jahr.

Anders als zur Zeit der «Nothfallstuben» hatten die Schwestern aber auch Rechte, die im Vertrag zwischen Spital und Mutterhaus geregelt waren. Dabei ging es vor allem um den Schutz am Arbeitsplatz und der Möglichkeit, ihren Glauben zu leben: «Bei Operationen, Verbänden und sonstigen Dienstleistungen haben die Schwestern seitens der Ärzte Anspruch auf strengste Berücksichtigung des Schicklichkeitsgefühls.» «Bei Männerpflege wird den Diakonissinnen wenn nötig ein Wärter beigegeben, der den Anweisungen der Diakonissinnen nachzukommen hat.» «Während der täglichen Andachten aus Gottes Wort, welche die Schwestern nach Weisung des Mutterhauses abhalten, sind alle Kranken zur Ruhe verpflichtet.»

Zur Arbeits- und Freizeit sowie zur Unterbringung hält der Vertrag fest: «Jede Schwester hat wöchentlich Anrecht auf einen freien halben Tag und jährlich auf vier Wochen Ferien ...» «Nebst Unterkunft wird den Schwestern kräftige Kost und wenn gewünscht etwas guter Wein zugesichert.» Die Pflichten der Oberschwester werden wie folgt umschrieben: «Die Ober-

schwester lässt sich das leibliche und geistige Wohl der Diakonissen angelegen sein. Ihr ist die Leitung des Krankendienstes, des Haushaltes und der Küche übertragen. Ihrer Obhut unterstehen auch die dem Spital zugeteilten Lehrschwestern, die ihr und den anderen Schwestern zu striktem Gehorsam verpflichtet sind.»

1950 wurde das Spital Burgdorf Ausstation der Schwesternschule des Diakonissenhauses. Der Unterricht wurde unter Aufsicht der Ordensoberschwester von Schulschwestern erteilt.

### Übergang zu «freien Schwestern»

Ab Mitte des 20. Jahrhunderts verzeichneten die kirchlichen Orden zunehmend Mühe, junge Mädchen für den Orden zu gewinnen, was dazu führte, dass das Diakonissenhaus mit der Zeit die notwendigen Fachkräfte nicht mehr stellen konnte. Vermehrt haben «freie Schwestern» in den Spitälern Einzug gehalten. In einer Übergangszeit haben Ordensschwestern und freie Schwestern gemeinsam in den Spitälern gearbeitet. Mit den freien Mitarbeitenden hat das Spital individuelle Arbeitsverträge, basierend auf dem schweizerischen Normalarbeitsvertrag, abgeschlossen; es musste Arbeitsbedingungen eingehen, die über das hinausgingen, was in den Verträgen mit dem Diakonissenhaus festgelegt war. Hauptpunkt war dabei die schrittweise Verringerung der Arbeitszeit von

der Sechseinhalb-Tage-Woche auf die heute geltende 42-Stunden-Woche.

### Neue Berufe und neue Verträge

Für Küchen- und Hausdienstpersonal sowie den technischen Dienst haben die Spitalbehörden Anstellungsvereinbarungen nach Obligationenrecht abgeschlossen. Die Arbeitszeit wurde auf 50 Stunden pro Woche festgelegt und das Ferienguthaben auf zwei Wochen pro Jahr. Versichert waren diese Mitarbeitenden gegen Betriebsunfälle. Für eine Krankenversicherung, die damals noch nicht obligatorisch war, mussten sie selber aufkommen. Weiterbildungen waren vertraglich nicht vorgesehen. Dafür musste man entweder Ferientage hergeben oder Kurse an Abenden besuchen.

Das sich wandelnde Gesundheitswesen hat neue Berufe hervorgebracht und nach neuen Aus- und Weiterbildungsformen verlangt, die immer mehr vom Spital angeordnet, bezahlt und an die Arbeitszeit angerechnet werden mussten. Dafür haben sich die Personalverbände eingesetzt. Sie konnten im Laufe der Jahre wesentliche Verbesserungen der Arbeitsbedingungen, bei den Massnahmen zur Mitarbeiterförderung und auch in der Lohnstruktur erreichen.

\*Peter Schär arbeitete von 1982 bis 2013 in leitender Funktion für das Spital Emental und ist ein versierter Kenner der bernischen Spitalgeschichte.



1911 stellte das Mutterhaus in Bern dem Spital in Burgdorf zehn Diakonissinnen zur Verfügung. Sie arbeiteten an sechseinhalb Tagen die Woche.

# Pensionierungswelle wird spürbar

**Babyboomer gehen in Rente, was den Fachkräftemangel vor allem auch in den Gesundheitsberufen verschärfen wird. Auch wenn dies für das Spital Emmental noch nicht direkt spürbar ist, wird gezielt investiert.**

Dave Mürner

Gemäss einer Studie der Credit Suisse aus dem Jahre 2019 rollt eine Pensionierungswelle der geburtenstarken Jahrgänge (1946 bis 1964) auf uns zu. In der Studie wurde vorausgesagt, dass der Druck im Arbeitsmarkt ungefähr im Jahr 2021 spürbar zunimmt. Konkret bedeutet dies, dass mehr Erwerbspersonen in den Ruhestand gehen als 20-Jährige in den Arbeitsmarkt eintreten. Der Höhepunkt der Pensionierungswelle wird im Jahre 2029 erwartet; gemäss Berechnungen werden in diesem Jahr fast 19000 Personen mehr den Arbeitsmarkt verlassen als junge Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nachrücken.

## Fachkräftemangel spürbar

Gleichzeitig zu diesem Rückgang an zukünftigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern steigt die Lebenserwartung. Dies haben wir insbesondere der medizinischen Entwicklung der letzten Jahre sowie auch einem deutlich höheren Stellenwert der Hygiene zu verdanken. Diese sich öffnende Schere zwischen arbeitstätigen und pensionierten Personen wirkt sich besonders im Gesundheitswesen aus, wo der bereits jetzt herrschende Fachkräftemangel noch mehr zunehmen wird.

Der Anspruch auf wohnortnahe und medizinische Versorgung steigt. Das Gesundheitswesen beziehungsweise die lokalen Gesundheitseinrichtungen



Bild: dga

Junge Menschen sollen für Gesundheitsberufe gewonnen werden – dies versuchten auch die Fachkräfte des Spitals Emmental im Oktober dieses Jahres am Kantonalen Tag der Gesundheitsberufe.

müssen sich für die Zukunft rüsten. Einerseits müssen die heutigen Babyboomer «ersetzt» werden, andererseits braucht es mehr Personal, um der Zunahme an zu versorgenden, älter werdenden Menschen zu gewährleisten.

## Was können wir tun?

Grundsätzlich ist ein Zusammenstehen innerhalb unseres Spitals, aber auch mit unseren Partnern in der lokalen, integralen Gesundheitsversorgung nötig. Wir als Spital müssen und wollen gemeinsam innovative und effiziente Lösungen finden. Der Faktor, mit welchem wir jedoch konkret am meisten bewirken können, ist vor allem einer: Investition in die Nachwuchsförderung und Ausbildung.

## Nachwuchsförderung und Ausbildung

Es ist uns als Spital ein riesiges Anliegen, überdurchschnittlich in den Nachwuchs

und in die Ausbildung zu investieren. Dies als eine der wichtigsten Antworten auf die Überalterung und auf den Fachkräftemangel. So ist es wichtig, dass sich auch bereits erfahrene Fachpersonen weiterbilden und weiterentwickeln können. Gleichzeitig müssen junge Menschen für unsere Gesundheitsberufe gewonnen werden. Bis jetzt gelingt uns dies sehr gut: Im letzten Jahr durften wir über 130 Lernende und rund 80 Assistenzärzte bei uns ausbilden.

Auch für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können wir laufend Anpassungen am Arbeitsmodell ermöglichen: Stellenbesetzungen mit reduziertem Beschäftigungsgrad, flexible Modelle in Zusammenarbeit mit der KITA, Weiterbildungsmöglichkeiten für Quereinsteigende im Bereich der Pflege und die Eröffnung von Weiterbildungstätigkeiten für weiterführende Facharzttitel sind nur einige zentrale Entwicklungen.

# Gut informiert über Aktuelles

Im September hat die Abteilung Marketing und Kommunikation eine Onlineumfrage zur internen Kommunikation im Spital Emmental durchgeführt. Hier nun die Resultate.

Eins gleich vorweg: Die im September durchgeführte Onlineumfrage ist nicht repräsentativ, hat doch lediglich ein Fünftel des Personals – sprich 351 Personen – daran teilgenommen. Verschickt wurde der Fragebogen an 1551 Mitarbeitende, etwas über 680 Personen haben ihn beim erstmaligen Versand geöffnet (44 Prozent).

## Genügend Informationen

Im Grossen und Ganzen sind die befragten Mitarbeitenden zufrieden mit den Informationen, die sie erhalten. Gut 63 Prozent fühlen sich gut informiert über aktuelle Ereignisse und Entwicklungen im Spital, lediglich sechs Prozent beantworten die Frage negativ. 69 Prozent sind zudem auch mit der angebotenen Qualität einigermaßen zufrieden, wobei 46 Prozent die Frage lediglich mit «trifft eher zu» beantworten. Ähnliche Prozentverteilungen zeigen sich bei der Frage nach der Menge der angebotenen Informationen. Zwar reicht die Menge an Informationen 70 Prozent der Befragten, 46 Prozent scheinen jedoch noch nicht ganz zufrieden zu sein. Hingegen wünschen sich nur sechs Prozent eine grössere Menge an Informationen.

Als die beiden wichtigsten Quellen, um über das Geschehen im Spital auf dem Laufenden zu bleiben, werden von jeweils 79 Prozent der Befragten der interne Newsletter und das Intranet angegeben, dicht gefolgt vom Mail (75 Prozent) und der mündlichen Information durch eine vorgesetzte Person (63 Prozent).



Bild: Adobe Stock

Schriftliche Information durch Vorgesetzte oder mündliche durch Mitarbeitende sind nur für etwa einen Drittel der Befragten eine wichtige Quelle.

Eine hohe Zufriedenheit scheint in Bezug auf die Informationen durch die Vorgesetzten zu herrschen. 71 Prozent werden von ihren Vorgesetzten regelmässig über Änderungen und Neuigkeiten informiert, nur knapp sieben Prozent verneinen dies. Fast vier Fünftel geben zudem an, genügend Informationen zu erhalten, um ihre Arbeit auszuführen.

## Kommunikation unter den Mitarbeitenden

96 Prozent der Mitarbeitenden halten die Kommunikation unter den Mitarbeitenden für wichtig oder sehr wichtig, niemand kreuzt bei dieser Antwort die negativen Antwortmöglichkeiten an. Sehr zufrieden sind die Mitarbeitenden mit der Kommunikation innerhalb ihres Teams, 77 Prozent bewerten diese als gut bis sehr gut, immerhin 58 Prozent halten die Kommunikation innerhalb des Spitals für gut. Leicht mehr als die Hälfte bewertet auch den Informationsaustausch mit anderen Abteilungen und Teams als gut bis sehr

gut, 13 Prozent hingegen sehen hier Verbesserungspotenzial.

Vorwiegend positiv bewertet und als wichtig eingeschätzt wird die interne Kommunikation im Spital Emmental, sowohl in Bezug auf den Unternehmenserfolg (96 Prozent) als auch das Zusammengehörigkeitsgefühl (96 Prozent). Fast 97 Prozent der Mitarbeitenden halten zudem die interne Kommunikation wichtig für ein funktionsfähiges Miteinander innerhalb der Organisation.

## «mittendrin» und digitaler Newsletter

Die Mitarbeiterzeitschrift wird von 73 Prozent der Befragten regelmässig gelesen, 77 Prozent finden das «mittendrin» ansprechend, fast genauso viele halten die Texte für lesenswert. Mehr lesen möchten die Befragten Texte über andere Kliniken/Abteilungen (70 Prozent), neue Angebote (57 Prozent), strategische Vorgaben und Entscheidungen (49 Prozent), Interviews mit Mitarbeitenden (46 Prozent) oder Reportagen (45 Prozent). Wenig gewünscht werden Interviews mit externen Fachpersonen (18 Prozent). 80 Prozent der Befragten geben an, dass sie Neuigkeiten erfahren, wenn sie den

digitalen Newsletter lesen. 91 Prozent halten ihn für ansprechend, 76 Prozent würden ihn momentan nicht ver-

ändern, immerhin 56 Prozent lesen ihn relativ gründlich durch, während 63 Prozent angeben, ihn zu überfliegen

und auf den Link zu klicken, wenn sie ein Thema interessiert.

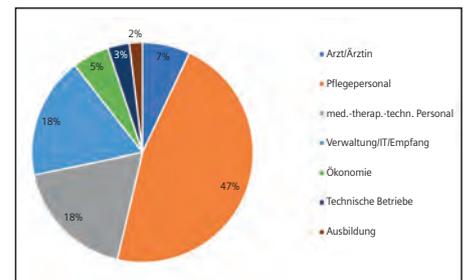
### Fakten zu den Teilnehmenden

Über 80 Prozent der Umfrageteilnehmenden sind Frauen. 72 Prozent der Teilnehmenden haben keine Kaderposition, 25 Prozent gehören zur Kaderstufe 2 oder 3, 9 Teilnehmende gehören dem Kader 1 an.

Je länger die Mitarbeitenden im Spital arbeiten, desto weniger oft füllten sie den Fragebogen aus; die höchste Teilnehmerzahl findet sich bei denjenigen, die während ein bis vier Jahren im Betrieb arbeiten (37 Prozent), gefolgt von denen, die während fünf bis neun Jahren angestellt sind (25 Prozent).

Der grösste Teil der Umfrageteilnehmenden ist in der Pflege oder in einem medizinisch-therapeutisch-technischen

Pflegeberuf tätig (64,8 Prozent). Verglichen mit dem Gesamtpersonalbestand heisst das, dass sich etwas mehr als ein Drittel des Pflegepersonals an der Umfrage beteiligt hat (36,5 Prozent), während es beim medizinisch-therapeutisch-technischen Personal 12 Prozent ist. Die nächste grössere Gruppe der Teilnehmenden ist in der Verwaltung, in der IT oder am Empfang tätig (17,8 Prozent), das sind 51 Prozent des gesamten Verwaltungspersonals. Bei der Ärzteschaft hat ein Zehntel mitgemacht. Am antwortfreudigsten sind die Mitarbeitenden der Technik: 62,5 Prozent aller in der Technik Beschäftigten haben den Fragebogen beantwortet.



Scannen Sie den QR-Code – hier finden Sie die Ergebnisse zu jeder einzelnen Antwort der Onlineumfrage.

# Trotz unsicherer Situation auf Kurs

**Corona beeinflusst das laufende Geschäftsjahr weiterhin. Die Geschäftsleitung ist zuversichtlich, dass die bestehenden Budgetziele weitgehend erreicht werden können – dies nicht zuletzt dank neuer medizinischer Angebote.**

Marco Bernasconi, CFO

Letztes Jahr im November definierte die Gesundheits-, Sozial- und Integrationsdirektion (GSI) Eskalationsstufen für Spitäler und Kliniken im Kanton Bern und erhöhte diese von der Stufe 1

«grün» auf Stufe 2 «gelb». Damals haben wir beschlossen, teilweise bereits geplante Operationen zu verschieben. Die unsichere Situation und die Anforderung, rasch auf ändernde Rahmenbedingungen zu reagieren, haben das gesamte Jahr 2021 beeinflusst. So hat zum Beispiel der Aufbau der Impfbereitschaften in Burgdorf und Langnau die Organisation stark gefordert. Die beiden Impfbereitschaften haben wir im Auftrag des Kantons aufgebaut, geleitet und betrieben. Der Auftrag galt bis zum 31. August 2021. Seit September haben die Spitäler die Impfbereitschaften auf eigene

Rechnung zu betreiben. Ebenfalls im Auftrag des Kantons werden an beiden Spitalstandorten ein Testzentrum betrieben.

### Akutsomatik: tiefere Fallzahl – höheres Kostengewicht

Zu Beginn des Jahres zeigte sich rasch, dass die Zielsetzung der stationären Fälle in der Akutsomatik sehr hoch ist. Bis Ende Oktober dieses Jahres behandelten wir 8537 Patienten stationär. Dies sind 207 Patienten mehr als im Jahr 2020, jedoch 299 weniger als budgetiert (siehe Grafik nächste Seite).

Eine deutliche Zunahme in der Fall-schwere, dem sogenannten Kostenge-wicht (CMI), kompensiert die tiefere Fallzahl. Diese Fallschwere widerspiegelt auch den wesentlich höheren Behand-lungsaufwand der Patienten und damit die Situation auf den Pflegestationen. Die Gesundheits-, Sozial- und Integrati-onsdirektion (GSI) erstellt quartalsweise ein Reporting und zeigt eine Hochrech-nung für das Jahr 2021 der Austritte in der Akutsomatik. Dies lässt unsere Ent-wicklung im Vergleich zu den anderen Leistungserbringern einordnen.

## Psychiatrie: Stabilität

Mit dem Aufbau der zwei neuen sta-tionären Abteilungen in Burgdorf und damit auch der Alterspsychiatrie leistet die Psychiatrie einen wichtigen Beitrag zum Ergebnis des Spitals Emmental. Die Leistungen in der Tagesklinik und im ambulanten Bereich entwickeln sich entlang der definierten Zielsetzung.

## Darlehen Kanton Bern: Teilziel erreicht

Der Kanton Bern hat im Juni 2021 der Regionalspital Emmental AG ein Dar-

lehen in der Höhe von 36 Millionen Franken gewährt. Die Laufzeit beträgt zehn Jahre und sieht eine Verzinsung von 0,25 Prozent vor. Am 17. April 2023 ist die Anleiheobligation mit einem Betrag von 75 Millionen Franken zur Rückzahlung fällig. Mit dem Kantons-Darlehen ist eine wesentlich tiefere Re-finanzierung im Jahr 2023 möglich.

## Budget 2022

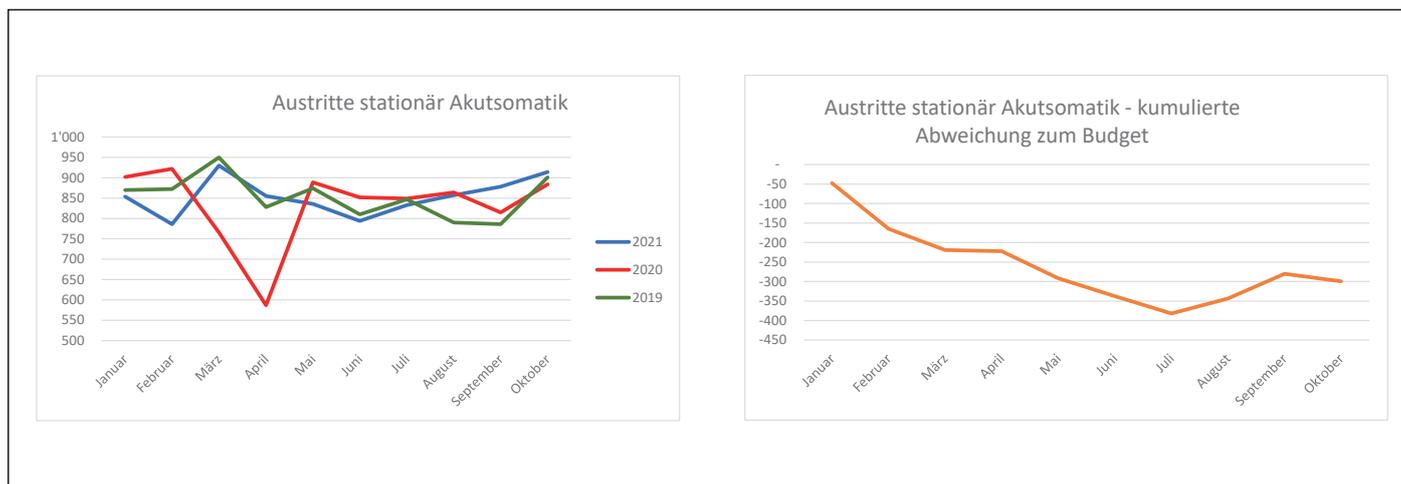
Die Budgetgespräche wurden in diesem Jahr besonders intensiv geführt. Die Anforderung, Leistungen und perso-nelle Ressourcen gemeinsam in jenem Mass zu entwickeln, dass die finanziel-len Zielsetzungen im Budget erreicht werden, gilt nach wie vor. Dabei haben wir auch die Zielsetzung des Kantons zu berücksichtigen, der eine EBITDA-Mar-ge von mindestens 8 Prozent definiert. Die Entwicklung der medizinischen An-gebote unterstützt die Zielerreichung.

Diese Angebote sind unter anderem:

- stationäre spezialisierte Palliative Care (erfolgreiche Zertifizierung im November 2021)

- Weiterentwicklung Akutgeriatrische Frührehabilitation
- Interdisziplinäres «Venenzentrum Emmental» am Standort Langnau
- Angiologie am Standort Langnau
- Ausbau Pharmazeutische Betreuung Wohn- und Pflegeheime
- Ersatz MR Standort Langnau (2021) und Burgdorf (2022)
- Praxis Frauenklinik am Spital im 1. OG Süd Burgdorf ab 2022
- Weiterentwicklung Frauenklinik (Schlies-sung Geburtshilfe in Münsingen)

Der Verwaltungsrat hat am 17. No-vember 2021 das Budget 2022 verab-schiedet. Wir sind zuversichtlich, dass wir auch das Jahr 2022 trotz hoher Unsicherheit und trotz ständig neuer regulatorischer Anforderungen (z.B. «AVOS» – ambulant vor stationär) er-folgreich gestalten werden. Wir er-warten jedoch, dass die Tarifpartner und die übrigen relevanten Akteure die Unterfinanzierung bei ambulanten Spitalbehandlungen ernst nehmen und baldmöglichst tragfähige Lösungs er-arbeiten.



Hochrechnung Quelle: GSI	Austritte 2020	Austritte 2021	Veränderung	Veränderung in %	CMI 2020	CMI 2021	Case Mix 2020	Case Mix 2021	Veränderung Case Mix in %
Spitalzentrum Biel	12'294	13'453	1'159	9.4%	0.95	0.92	11'703	12'428	6.2%
Regionalspital Emmental	9'989	10'230	241	2.4%	0.92	0.95	9'222	9'727	5.5%
Spital Thun-Simmental- Saanen	15'335	16'352	1'017	6.6%	0.93	0.92	14'280	15'039	5.3%
Insel universitär	45'303	49'196	3'893	8.6%	1.53	1.48	69'326	72'838	5.1%
Spitäler FMI	9'144	9'447	303	3.3%	0.90	0.90	8'216	8'546	4.0%
Lindenhofgruppe	26'316	26'481	165	0.6%	1.02	1.03	26'799	27'361	2.1%
Spital Region Oberaargau	8'187	8'385	198	2.4%	0.89	0.88	7'290	7'352	0.9%
Insel nicht-universitär	13'051	12'632	-419	-3.2%	1.02	1.01	13'255	12'777	-3.6%
Hirslanden	16'801	16'033	-768	-4.6%	1.17	1.18	19'681	18'901	-4.0%
Hirslanden Klinik Linde Biel	6'478	5'413	-1'065	-16.4%	0.84	0.84	5'434	4'547	-16.3%
Gesamter Kanton Bern	172'342	176'745	4'403	2.6%	1.12	1.12	193'806	197'733	2.0%

# «Ich verlasse eine Grossfamilie.»

**CEO Anton Schmid über seinen ersten Arbeitstag im Spital Emmental, was er an den Emmentalerinnen und Emmentalern besonders geschätzt hat und was er den Arbeitskolleginnen und -kollegen zum Abschied mit auf den Weg geben möchte.**

*Interview: Irene Aebersold*

**Anton Schmid, nach sieben Jahren verlassen Sie das Spital Emmental. Wie fühlen Sie sich?**

**Anton Schmid:** Ich sehe meinem letzten Arbeitstag mit einem lachenden und einem weinenden Auge entgegen. Natürlich freue ich mich auf meine neue Tätigkeit als CEO des Kantonsspitals Aarau. Gleichzeitig fühlt es sich an, als ob ich eine Grossfamilie verlassen würde. Das fällt mir schwer. Gemeinsam haben wir viel erlebt, so manches durchgestanden, um beste Lösungen gerungen und vieles erreicht. Der Spital-Emmental-Clan wird mir auf jeden Fall fehlen.

**Erinnern Sie sich noch an Ihren ersten Arbeitstag?**

Ja, ich kann mich noch gut an meinen ersten Auftritt im Spital Emmental erinnern. Damals wurde der erste Präsident des Fördervereins Gesund i. E. offiziell verabschiedet und ich durfte mich in diesem Rahmen zum ersten Mal als neuer CEO des Spitals Emmental vorstellen.

Ein Chor lieferte das musikalische Rahmenprogramm. Nicht nur der Gesang beeindruckte mich damals zutiefst, sondern auch die Tatsache, dass einige der Sängerinnen und Sänger Mitarbeitende des Spitals Emmental waren. Bereits an meinem ersten Arbeitstag bekam ich zu spüren, wie sich die Mitarbeitenden des Spitals über ihre be-



Bild: iae

CEO Anton Schmid verlässt das Spital Emmental und wird neuer CEO des Kantonsspitals Aarau.

rufliche Tätigkeit hinaus für das Unternehmen und die Region engagierten. Das ist bis heute so geblieben.

**Blicken wir auf die vergangenen sieben Jahre zurück: Worauf sind Sie besonders stolz?**

Als ich offiziell zum neuen CEO des Spitals Emmental ernannt wurde, reagierte mein Umfeld sehr verhalten. Einige haben mich angerufen und gefragt: «Hast du dir das gut überlegt?», das Spital Emmental sei schliesslich ein Wackelkandidat.

Heute steht das Spital Emmental anders da. Dank dem hohen Engagement meiner Kolleginnen und Kollegen konnten wir in den vergangenen Jahren die Stabilität und den Respekt zurückverdienen, sodass Existenzfragen nicht mehr zur Diskussion stehen. Das haben wir gemeinsam geschafft. Heute würde wohl niemand mehr so reagieren wie vor sieben Jahren, und darauf bin ich besonders stolz.

**Welches war Ihr schönster Moment?**

Davon gab und gibt es viele. Alleine der herzliche und familiäre Wind, der einem im Spital Emmental entgegenweht, wenn man morgens zur Arbeit kommt, ist erfrischend und schön. Natürlich ist es auch toll, wenn ich neue Fachexpertinnen und -experten als Kolleginnen und Kollegen ankündigen konnte. Das Gleiche gilt für neue Infrastrukturlösungen oder neue Angebote. Aber es gibt auch viele kleine, schöne Momente. Es hat mich jedes Mal beeindruckt und gefreut, wenn mir eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter eine persönliche Postkarte geschickt oder mir an der Jubiläumsveranstaltung von der Lebens- bzw. langjährigen Berufsgeschichte erzählt hat.

**Welcher Moment war schwierig für Sie?**

Auch davon gab es selbstverständlich mehrere, eine Medaille hat ja bekanntlich immer zwei Seiten. Als schwierig empfand ich insbesondere die Mo-

mente, in denen ich eine Entscheidung treffen musste, die zu gleichen Massen zum Erfolg oder zum Misserfolg führen konnte, aber jedenfalls eine grosse Auswirkung auf das Spital Emmental hatte. Entscheidungen treffe ich üblicherweise basierend auf einer fundierten Analyse, damit ich voll und ganz hinter einer Entscheidung stehen und für diese Entscheidung kämpfen kann, selbst wenn sie nicht gern gesehen wird. Dabei ist mir der Faktor Mensch immer sehr wichtig. Aber wie gesagt, auch nach intensiven Analysen und Diskussionen braucht es einen Entscheid, den ich in meiner Funktion als CEO fällen muss. Und das war nicht immer nur einfach, insbesondere vor dem Hintergrund, dass wir hier im Spital Emmental nie Reservekapital hatten und somit keine grossen Fehler hätten verkraften können.

### *Hand aufs Herz: Würden Sie im Nachhinein irgendetwas anders machen?*

Als ich angefangen habe, im Spital Emmental zu arbeiten, war der Startschuss für das grosse Bauvorhaben bereits gefallen. Aufgrund von persönlichen Unstimmigkeiten sollte ich mich damals nicht so intensiv in die Bauprojekte einbringen, wie ich mir das gewünscht hätte. Das war ein Kompromiss, den ich rückblickend nicht mehr in diesem Ausmass eingehen würde. Aber rückblickend ist auch festzuhalten, dass das Bauteam – die Baukommission unter der Leitung von Beat Jost und unser Technischer Dienst – einen hervorragenden Job gemacht hat.

Privat würde ich mir ab und zu einen freien Abend gönnen und eine Wanderung durch die schönen Hügelzüge des Emmentals machen. Oder mir ab und zu eine Stunde nehmen und durchs Spital laufen und mit der einen oder anderen Person ein Gespräch führen.

### *Die Emmentalerinnen und Emmentaler sind ein Volk für sich: Was mochten Sie besonders an ihnen?*

Ich fühlte mich sofort heimisch. Die Emmentaler Art ist mir sehr sympathisch. Die Emmentalerinnen und Emmentaler stehen für solide, pragmatische und gute Lösungen ohne viel Schnickschnack, das mag ich sehr. Vom Wesen her sind sie herzlich, loyal, ehr-

lich und direkt, und man kann sich voll auf sie verlassen.

**«Solide, pragmatische und gute Lösungen ohne viel Schnickschnack, das mag ich sehr.»**

### *Was wünschen Sie dem Spital Emmental und der Region?*

Als ich die Emmentaler Kultur kennengelernt habe, war es für mich nicht mehr erstaunlich, warum das Emmental mit seinen beiden Spitälern ausserhalb der Region lange nicht gesehen wurde. Die Emmentalerinnen und Emmentaler leisten unglaublich viel, es ist aber nicht ihre Art, sich mit ihrem Können zu brüsten. Das ist zwar sehr sympathisch, zugleich muss man aber auch darauf achtgeben, dass man dadurch nicht zu kurz kommt.

**«Das Emmentaler Wesen ist herzlich, loyal, ehrlich und direkt.»**

Deshalb wünsche ich den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Spitals Emmental, dass sie sich ihrer Stärken voll und ganz bewusst sind, den Mut haben, diese Stärken mit einem gesunden Bewusstsein und genügend Selbstvertrauen in die Welt hinauszutragen und dass sie stolz sind auf die eigenen Erfolge. Genau diese Einstellung möchte ich aus dem Emmental mit nach Aarau nehmen.

### *Im März 2022 treten Sie Ihre neue Stelle als CEO des Kantonsspitals Aarau an, das mit über 4500 Mitarbeitenden mehr als dreimal so viele Personen beschäftigt und im 2020 einen Umsatz erwirtschaftet hat, der fast viermal so hoch war wie der des Spitals Emmental. Flösst Ihnen das Respekt ein?*

Selbstverständlich. Ich verspüre allerdings nicht mehr Respekt als vor sieben

Jahren, als ich im Spital Emmental CEO wurde, denn Respekt hängt letztendlich nicht von der Grösse eines Unternehmens oder der Hierarchiestufe ab. Egal, wie viele Mitarbeitende ein Unternehmen beschäftigt und wie hoch der Umsatz letztendlich ist, sobald ich mit meinen Entscheidungen die Existenz eines Unternehmens mitverantwortete, geht die Tätigkeit mit viel Verantwortung und mit Respekt einher.

### *Was wird sich in Ihrem beruflichen Alltag wohl am meisten verändern?*

Die Grösse des Unternehmens und die vielen verschiedenen Standorte werden wohl dazu führen, dass ich noch stärker vom operativen Alltagsbusiness wegrücken werde. Das wird gleichzeitig auch eine meiner persönlichen Herausforderungen sein: Wie schaffe ich es, bei dieser Unternehmensgrösse eine Verbundenheit zum einzelnen Arbeitskollegen/zur einzelnen Arbeitskollegin, welche den Frontbetrieb wirklich kennt, aufrechtzuerhalten? Denn aus meiner Sicht ist dies eine Notwendigkeit, um die richtigen Entscheidungen treffen zu können.

### *Bei welchen Gelegenheiten wird man Sie künftig im Emmental antreffen können?*

Immer, wenn mir eine «Merängge mit Nidle» serviert wird. Spass beiseite: Ich werde natürlich immer wieder gerne zurück ins Emmental zu den tollen Menschen, den schönen Bauernhäusern und den grünen Hügeln kommen. Ich komme auch gerne vorbei, wenn ich behilflich sein kann. Das ist auch die schöne, beruhigende Seite meines beruflichen Wechsels: Ich bleibe über das Gesundheitswesen indirekt mit dem Spital Emmental verbunden. Bin also weiterhin Partner und somit quasi immer noch Teil der Grossfamilie, was mir den Abschied ein wenig erleichtert.

### *Ein letztes Wort an die Emmentalerinnen und Emmentaler?*

Ich wünsche meinen Arbeitskolleginnen und -kollegen, dem ganzen Spital, der ganzen Gesundheitsbranche Emmental und der Emmentaler Bevölkerung von ganzem Herzen nur das Beste. Wie man einem guten Freund zum Abschied sagt: «Hüb dr Sorg!»

# Fast wie eine Kommandozentrale

Bilder: kw



Bei den Mitarbeitenden des Empfangs laufen viele Fäden zusammen.

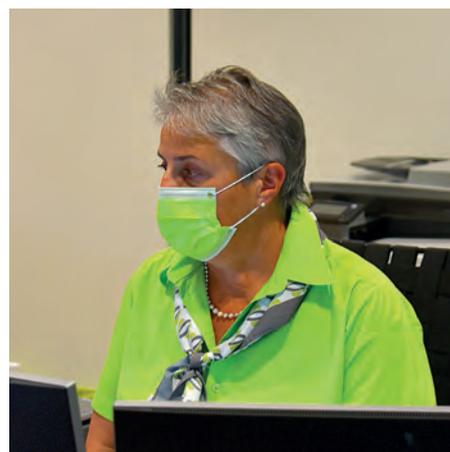
**Die meisten Patientinnen, Besucher und Mitarbeitenden treten früher oder später mit ihnen in Kontakt – den Mitarbeitenden des Empfangs und der Patientendisposition. Für viele sind sie die erste Anlaufstelle, besonders auch in Zeiten von Corona.**

*Kerstin Wälti*

«Haben Sie noch freie Impftermine?»  
«Kann ich bei Ihnen ohne Anmeldung für einen Corona-Test vorbeikommen?»  
«Der Name auf meinem Zertifikat ist falsch geschrieben. Kann ich das bei Ihnen ändern lassen?»  
«Darf ich wünschen, welchen Impfstoff ich bei der Erstimpfung erhalte?»  
Mit solchen und unzählig weiteren Fragen werden die

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Empfangs immer wieder bestürmt – mal mehr, mal weniger.

Besonders prekär wurde die Situation im September – in den Wochen nach der Schliessung der kantonalen Impfzentren und nach Bekanntgabe der Zertifikatspflicht. Weil bei der Corona-Hotline des Kantons ein Durchkommen



schwierig war, wandten sich viele Leute ans Spital Emmental. Die Folge: «Unser Mitarbeitenden sowohl in Langnau als auch in Burgdorf waren nur noch mit Telefonieren und dem Beantworten von Fragen zum Impfen und Testen beschäftigt», blickt Andrea Capelli, Leiterin des Empfangs und der Patientenadministration, zurück.

### Zusatzbelastung für Mitarbeitende

Für die «normale» Arbeit blieb kaum mehr Zeit. Es musste eine zusätzliche Mitarbeiterin aufgeboten werden, die von morgens bis abends nur Telefonanrufe entgegennahm und Fragen beantwortete. Die Lage entspannte sich dann leicht, als immer mehr Anrufe direkt an die Impf-Box in Burgdorf und die Impfsprechstunde in Langnau weitergeleitet werden konnten, weil dort Personal für den «Telefondienst» zur Verfügung gestellt wurde. Und verschärfte sich vorübergehend wieder, als die ersten Meldungen über Booster-Impfungen in den Medien herumgereicht wurden.

### Erste Anlaufstelle

«Am Empfang spürt man die Auswirkungen von Corona immer sehr direkt», so Andrea Capelli. Jede Verschärfung, jede Lockerung, jede Änderung, jede neue Bestimmung führte jeweils zu Fragen und Unsicherheiten, sowohl in der Bevölkerung als auch intern beim Personal. «Wir sind an vorderster Front – wenn jemand eine Auskunft will, ruft er oder sie bei uns an», sagt Nicole Heim, eine der 36 Mitarbeitenden der Patientenadministration.

«Gerade in den letzten paar Monaten hat die Belastung wieder zugenommen. Besonders die übermässig vielen Anrufe zu Test- und Impfmöglich-

keiten haben die Mitarbeitenden sehr herausgefordert», so Andrea Capelli. Nicht zuletzt auch deshalb, weil nicht immer alle Anruferinnen und Anrufer höflich blieben und ihren Ärger über Entscheidungen des Kantons, ungenügende Informationen oder fehlende Impfmöglichkeiten am Telefon lautstark äusserten. «Es ist manchmal sehr anspruchsvoll, sich immer wieder Beleidigungen und Anpöbeleien anhören zu müssen», sagt Nicole Heim. «Seit Beginn der Corona-Pandemie hat sich der Ton uns gegenüber verschärft, einige der Anrufenden sowie der Besucherinnen und Besucher lassen ihren Frust und ihre Verunsicherung manchmal direkt an uns aus. Aber es gibt auch sehr viele schöne Momente, und das gleicht es dann auch wieder aus.»

**«Am Empfang spürt man die Auswirkungen von Corona immer sehr direkt.»**

### Kommandozentrale fürs Spital

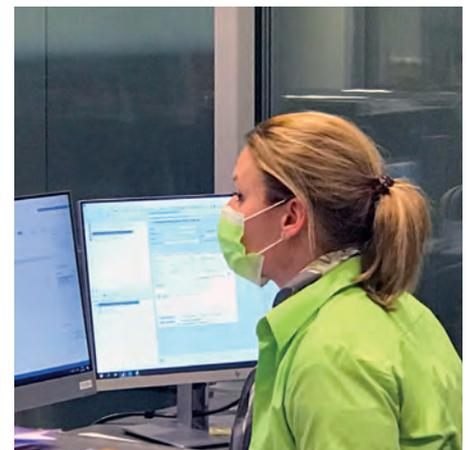
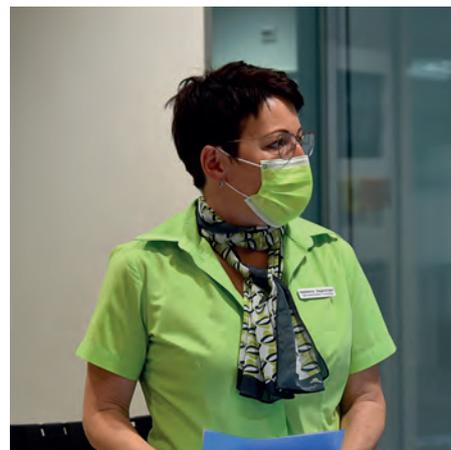
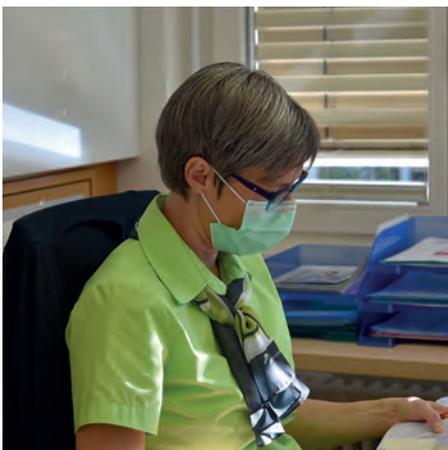
Viele Menschen informieren sich nicht mehr selbst, sondern haben den Anspruch, dass die Mitarbeitenden des Empfangs ihnen bei allen möglichen Problemstellungen behilflich sein können, stellt Nicole Heim fest. «Doch wir machen viel mehr, als nur zu telefonieren – wir sind gewissermassen die Kommandozentrale fürs Spital. Für viele Patienten und Besucher sind wir die erste Anlaufstation und auch Mitarbei-

tende wenden sich oft an uns, wenn sie eine Auskunft brauchen.»

In der Tat laufen beim Empfang und der Patientenadministration viele Fäden zusammen. Sichtbar sind vor allem die Mitarbeitenden im Vordergrund, die Besucherinnen und Besuchern geduldig den Weg zu den Patientenzimmern erklären, Patientinnen und Patienten zu ihren Sprechstundenterminen weiterleiten oder Fragen aller Art beantworten. Während sich vor der Empfangstheke manchmal lange Schlangen bilden, werden im Hintergrund Fälle fürs ganze Haus erfasst, Personalien abgeklärt, Versicherungsfragen geklärt, Kostengutsprachen bearbeitet, Todesanzeigen und Geburtsmeldungen verfasst, externe Anrufer weitergeleitet, Termine für Operationen und Anästhesiesprechstunden vereinbart, Betten an stationäre Patienten und Notfallaufnahmen zugeteilt usw.

### Gewohnt, unter Druck zu arbeiten

«Wir sind alle gut im Multitasking und können gut unter Druck arbeiten und Prioritäten setzen», sagt Nicole Heim. Doch trotz der teilweise hektischen Arbeitsstunden gefällt ihr die Arbeit am Empfang: «Sie bietet viel Abwechslung, jeder Tag läuft anders ab, Langeweile kennen wir nicht. Zudem sind wir über fast alles, was im Haus läuft, informiert und haben Kontakt zu den unterschiedlichsten Menschen.» Diese Meinung scheinen auch ihre Mitarbeitenden zu teilen – «wir sind ein gutes Team mit einigen langjährigen Mitarbeitenden», sagt Andrea Capelli und fährt fort: «Die Fluktuation in unserem Bereich ist tief und viele Lernende, die einen Teil ihrer Ausbildung bei uns absolvieren, wollen auch später bei uns arbeiten.»



# «Kein Tag ist wie der andere»

**Nach über einem Vierteljahrhundert geht sie in Pension: Elisabeth Zaugg, Leiterin des Empfangs Langnau, übergibt ihr Team im Februar 2022 an ihre Nachfolgerin, Isabelle Bigler.**

Kerstin Wälti

«Auch nach 25 Jahren sage ich immer noch: Ich habe hier meinen Traumjob gefunden.» Elisabeth Zaugg geht im Februar nächsten Jahres endgültig in Pension, nachdem sie bereits ein Jahr über das Stichdatum hinaus gearbeitet hat. «Das habe ich getan, weil ich so gerne hier arbeite, das Team so gut ist und ich mich noch fit fühle», so die Leiterin des Empfangs Langnau. Das letzte Coronajahr hat ihr jedoch das Weggehen erleichtert, sagt sie, «wir waren arbeitsmässig sehr belastet, die ständigen Änderungen, Weisungen und Neuerungen sowie die vielen telefonischen Anfragen von extern waren teilweise sehr anstrengend.»

## In neue Rolle gewachsen

Zu ihrem Traumjob ist die ehemalige Drogistin durch die sprichwörtliche Fügung des Schicksals gekommen. Weil ihr Chef das Rentenalter erreicht hatte und seine Drogerie aufgab, stand sie plötzlich «auf der Strasse». Ihre erste Arbeit im Spital Langnau bestand darin, dass sie auf Papier erfasste Medikamente in den Computer übertragen musste – «eigentlich eine langweilige Arbeit, aber so konnte ich mich schrittweise mit dem Computer vertraut machen», so Elisabeth Zaugg. Gleichzeitig nahm sie jeweils am Morgen Patientinnen und Patienten auf, die als Notfall eintraten. «Damals hatten wir in Langnau noch keinen «richtigen» Notfall, lediglich einen kleinen



Bild: kw

Geht Ende Februar nächsten Jahres in Rente: Elisabeth Zaugg.

Operationssaal, in dem Assistenten der Chirurgie und der Medizin Notfälle behandelten.» Aus dem ursprünglichen 50-Prozent-Pensum wurde mit der Zeit immer mehr, es kamen neue Aufgaben und mehrere Weiterbildungen hinzu. Seit etwa fünfzehn Jahren leitet die Zollbrückerin das achtköpfige Empfangsteam.

## Abwechslungsreiche Jahre

Elisabeth Zaugg hat in ihren 25 Jahren viel erlebt im Spital Emmental: Sie hat Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kommen und gehen sehen, den digitalen Wandel des letzten Vierteljahrhunderts mitgemacht ebenso wie den Zusammenschluss des Spitals Langnau mit dem Spital Burgdorf vor über 20 Jahren. «Die Arbeit hat sich seitdem stark verändert, nicht zuletzt auch wegen der Digitalisierung. Manche Prozesse haben sich dadurch vereinfacht, andere wurden komplizierter; gleichzeitig kamen ständig neue Aufgaben hinzu», blickt die 64-Jährige zurück.

Besonders in Erinnerung geblieben ist ihr eine Situation, die sowohl für sie als Leiterin als auch für das ganze Empfangsteam schwierig war, es geradezu

«durchgeschüttelt» hat. Vor etwa zehn Jahren wurden die Arbeitszeiten am Empfang drastisch gekürzt; der Schalter war nur noch von 08.00 bis 19.00 Uhr besetzt, was zu zwei sehr kurzen Schichten geführt hat. «Dadurch hatten die Mitarbeitenden zwar kürzere Arbeitstage, mussten aber an mehr Tagen pro Monat arbeiten. Gleichzeitig empfanden wir diese Situation als sehr unbefriedigend für unsere Kunden, und auch die Hausärztinnen und Hausärzte haben opponiert.» Nach einigen Jahren konnte das Empfangsteam dann wieder zu den «normalen» Zeiten zurückkehren. Sonst aber spricht Elisabeth Zaugg nur positiv über ihre Erfahrungen am Empfang: «Die Abwechslung gefällt mir, kein Tag ist wie der andere, und wir bekommen hier von den Patientinnen und Patienten mehr positive Rückmeldungen als Kritik zu hören.» Trotzdem freut sie sich auf die Pensionierung: «Ich werde alles etwas ruhiger nehmen, mehr Zeit mit meinen beiden Grosskindern verbringen und vor allem all das machen, wofür ich momentan keine Zeit habe, also mehr Sport treiben, Touren mit dem E-Bike unternehmen, lesen oder stricken.»

# Mehr Platz für Frauenklinik

**Während im Jahr 1991 – somit vor genau 20 Jahren – pro Jahr rund 450 Babys bei uns im Spital auf die Welt gekommen sind, werden es in diesem Jahr voraussichtlich fast 800 sein. Dementsprechend viele Patientinnen werden auf der Geburtsabteilung betreut.**

Die Frauenklinik im Spital Emmental wächst und wächst – und dies schon seit einigen Jahren. Das ist zwar erfreulich, doch mittlerweile platzt die Abteilung aus allen Nähten. Jahr für Jahr wurde immer wieder nach Lösungen gesucht, dem wachsenden Platzbedarf mit grosser Kreativität gerecht zu werden und auch die Arbeitsabläufe effizienter zu gestalten, um mehr Zeit für die Patientinnen und Patienten zu haben.

Nun vergrössert sich die Frauenklinik auch räumlich: Im 1. Stock des Hauses 3 werden bis Ende Jahr zahlreiche Räume gestrichen, renoviert und umgebaut. Hier wird am 1. Januar 2022 die Gynäkologie-Praxis im Spital in Burgdorf wiedereröffnet. Sie wird vom Chefarzt der Frauenklinik, Dr. med. Matthias Scheidegger, geführt. Er löst seine externe Privatpraxis an der Oberburgstrasse auf und integriert sie komplett in den Spitalbetrieb. Somit wird der Chefarzt künftig ständig vor Ort sein.

## Grösser, heller und moderner

Die «neue» Praxis im 1. Stock des Hauses 3 wird deutlich grösser als dies bisher der Fall war, zudem werden in den neuen Räumen auch das Ambulatorium der Frauenklinik sowie die Sprechstundenzimmer untergebracht. Künftig werden hier also alle gynäkologischen Sprechstunden durchgeführt; zudem werden auch die Notfälle in den neuen Räumen behandelt.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, aber auch die Patientinnen und Patienten



Frauen können sich künftig direkt in der Praxis im Spital gynäkologisch untersuchen lassen.

ten dürfen sich also nicht nur auf die neu eingerichteten, hellen und modernen Räumlichkeiten freuen, sondern auch auf die Bündelung des gesamten Angebotes der Frauenklinik. Dies wird für mehr Effizienz und Übersicht sorgen, weil alles näher beieinander liegt.

## Vision fürs Emmental

Matthias Scheidegger, die treibende Kraft hinter dem Umbau und Ausbau, hat ein klares Bild der Zukunft: Er wünscht sich, dass alle schwangeren Frauen aus dem Emmental künftig auch im Emmental gebären. Er ist gut auf Kurs damit; sein Wunsch könnte sich in den nächsten Jahren durchaus erfüllen. Übrigens bemerkenswert: Die Frauenklinik im Spital ist mittlerweile die zweitgrösste Klinik am Standort Burgdorf. (dmü)

Bild: Adobe Stock

## Zuwachs im Team

Die Schliessung der Geburtenabteilung in Münsingen vor einigen Monaten hat sowohl das Umbauprojekt bestärkt als auch das Wachstum vorangetrieben. Und zwar nicht nur im Hinblick auf die Anzahl der Geburten, sondern auch in personeller Hinsicht. So sind seit Kurzem mehrere neue Belegärztinnen und Belegärzte in der Gynäkologie / Geburtshilfe tätig:

**Dr. med. Jeannine Imobersteg**, Fachärztin für Gynäkologie und Geburtshilfe mit Schwerpunkt in operativer Gynäkologie und Geburtshilfe, führt ihre eigene Praxis für Gynäkologie und Geburtshilfe in Worb.

**Dr. med. Wolfgang Kallabis**, Facharzt FMH für Gynäkologie und Geburts-

hilfe mit Schwerpunkt in operativer Gynäkologie und Geburtshilfe, übt Belegarzt Tätigkeiten in verschiedenen Spitälern und im Ärztezentrum Oberdiessbach aus und ist zudem stv. Chefarzt der Gynäkologie im Spital Münsingen.

**Dr. med. Karin Stettler**, Fachärztin für Gynäkologie und Geburtshilfe mit Schwerpunkt in operativer Gynäkologie und Geburtshilfe, führt eine Praxis in Langnau und ist Belegärztin in Münsingen.

Zum Team ist zudem auch **Dr. med. Jan Teller**, Facharzt FMH für Kinder- und Jugendmedizin, gestossen. Er führt seit 18 Jahren die Kinderarztpraxis «Kinderpraxis an der Ilfis» in Langnau.

# «Wir besprechen oft schwierige Themen»



Bild: iae

In der spezialisierten stationären Palliative Care kümmert sich ein interprofessionelles Team um die Patientinnen und Patienten. Am Zertifizierungsaudit beteiligt waren: Vorne (v. l. n. r.): Sedat Yildirim, Leitender Arzt; Regula Wittwer, Leiterin Sozialdienst; Maria Häni, stv. Leiterin Pflegeentwicklung; Margrit Dellsperger, dipl. Pflegefachfrau. Hinten (v. l. n. r.): Elena Studer, dipl. Physiotherapeutin (ist für Kollegin Sonja Steiner eingesprungen); Stephanie Krönert, stv. Leiterin Ernährungsberatung; Natasa Marcovic, Abteilungsleiterin A2; Timo Affolter, Sozialarbeiter; Barbara Affolter, Leitende Ärztin; Aline Probst, Psychoonkologin; Ursula Stocker, Spitalseelsorgerin.

**Ende November wurde die spezialisierte stationäre Palliative Care des Spitals Emmental mit dem Label «Qualität in Palliative Care» ausgezeichnet. Im Interview nimmt Barbara Affolter, Leitende Ärztin auf der Inneren Medizin, Stellung dazu.**

Als Barbara Affolter, Leitende Ärztin auf der Inneren Medizin mit Schwerpunkt Palliative Care, im Mai dieses Jahres im Spital ihre Arbeit aufnahm, hatte sie unter anderem die Aufgabe, die Zertifizierung der spezialisierten Palliative Care vorzubereiten. Zusammen mit dem Qualitätsmanagement und dem interprofessionellen Team der Palliative Care ist es gelungen, die nötigen Krite-

rien für diese Zertifizierung zu erfüllen – Ende November wurde das Spital Emmental mit dem Label «Qualität in Palliative Care» ausgezeichnet.

Auf der spezialisierten stationären Palliative Care (SSPC) werden Patientinnen und Patienten mit chronisch fortschreitenden oder lebensbedrohenden Krankheiten in komplexen Situationen betreut, die spitalpflichtig sind. Zu den primären Aufgaben des Teams der SSPC gehört es, Symptome zu lindern, die Entscheidungsfindung zu unterstützen und ein tragendes Netzwerk für die Nachbetreuung aufzubauen.

*Die spezialisierte stationäre Palliative Care wurde soeben zum ersten Mal mit*

*dem Qualitätslabel für spezialisierte Palliative Care ausgezeichnet. Was bedeutet das für das Spital?*

**Barbara Affolter:** Mit dem Label hat das Spital die Bestätigung erhalten, dass es über ein kompetentes interprofessionelles Team verfügt, welches Patientinnen und Patienten entsprechend den Kriterien für eine qualitativ gute spezialisierte Palliative Care behandelt. Diese Behandlungs- und Betreuungsqualität kann nun mit dem Label gegenüber Patientinnen, Patienten, Angehörigen, aber auch Zuweisenden ausgewiesen werden.

*Um das Qualitätslabel zu erhalten, musste eine umfassende Kriterienliste erfüllt werden. Was beinhaltet diese?*

Inhalte dieses Kriterienkataloges waren beispielsweise der Umgang mit Patientenrechten, der Einbezug der Angehörigen, die Zusammenarbeit im interprofessionellen Team wie auch im Versorgungsnetz. Des Weiteren gab es natürlich auch Anforderungen an die Kompetenzen von Pflegenden, Ärztinnen und Ärzten bis hin zur Notwendigkeit des Nachweises von Weiterbildungsplänen über die nächsten drei Jahre. Der Kriterienkatalog umfasste insgesamt 51 Punkte, die es zu berücksichtigen galt.

**Wie gut sind Palliativpatientinnen und -patienten im Emmental aufgehoben?**

Ich denke, dass sie gut aufgehoben sind. Das hat aber nicht nur mit den nun neu zertifizierten Betten zu tun. Seit Jahren wird ja im Spital Emmental mit dem SanaCERT-S Standard 25 ein grosses Augenmerk auf die allgemeine Palliative Care gerichtet. Und in der häuslichen Umgebung trägt der seit gut zwei Jahren laufende Modellversuch des mobilen Palliativdienstes Emmental-Oberaargau dazu bei, dass die Betreuung der Patientinnen und Patienten mit Bedürfnissen aus dem Bereich der spezialisierten Palliative Care auch nach Austritt aus dem Spital gewährleistet werden kann. Dies ist eine wichtige Ergänzung zur allgemeinen palliativen Pflege zu Hause, welche durch die Spitex abgedeckt wird.

*Sie sind seit etwas mehr als einem halben Jahr im Spital Emmental und haben in dieser Zeit einen grossen Teil in den Aufbau der spezialisierten stationären Palliative Care investiert. Mit welchen Gefühlen schauen Sie zurück?*

**«Allen Schwierigkeiten zum Trotz gibt es immer wieder Momente, in denen man zusammen lachen kann.»**

Es war eine herausfordernde, aber auch sehr spannende Zeit. Ich habe innert Kürze sehr viele Mitarbeitende und Prozesse im Spital kennengelernt. Und ich durfte auf ein kleines, aber sehr engagiertes Team zählen, welches mit mir an diesem «Zertifizierungs-Charre» gezogen hat. Herzlichen Dank nochmals an dieser Stelle!

**Welche Themen besprechen Sie mit Ihren Patientinnen und Patienten?**

Aufgrund der schwierigen Situationen, in denen sich die Patientinnen, Patienten und ihre Angehörigen befinden, spreche ich mit ihnen häufig über Themen, die für manche Menschen schwierig sind. Dazu gehören ihre Einstellung zu gewissen medizinischen Therapien (den sogenannten lebensverlängernden Massnahmen) bis hin

zum assistierten Suizid, aber auch ihre Wünsche und Erwartungen in Bezug auf ihre weitere Pflege und Betreuung. Manche haben Angst vor diesen Gesprächen, viele sind aber nachher erleichtert, wenn die Themen «auf dem Tisch waren». Ich versuche ausserdem, auch einen Schwerpunkt auf Selbstwirksamkeit und die gesunden Anteile der Betroffenen zu legen. Und allen Schwierigkeiten zum Trotz gibt es auch immer wieder Momente, in denen man zusammen lachen kann. Diese geniesse ich besonders.

**Weshalb haben Sie sich für den Schwerpunkt Palliativmedizin entschieden?**

Ich war ja mehrere Jahre als Fachärztin in der Intensivmedizin tätig – habe also viel Erfahrung mit Menschen in Ausnahmezuständen. Über die Jahre hat es mich immer mehr interessiert und erfüllt, Gespräche in herausfordernden Situationen zu führen und den Betroffenen zu helfen, das für sie Sinnvolle vom Machbaren zu unterscheiden. Die Disziplin, in der diesen beiden Themen am meisten Gewicht beigemessen wird, ist die Palliativmedizin. In einer schwierigen Situation nach den besten Lösungen für alle Beteiligten zu suchen, ist eine Herausforderung, der ich gerne annehme. Und auch die Frage nach der Sinnhaftigkeit der Arbeit hat sich mit diesem Job ein für alle Mal erledigt.

(kw)

# Schmerzspezialisten stellen sich neu auf

**Im Schmerzzentrum Emmental wird sich im nächsten Jahr einiges verändern bezüglich Leitung, Personal und Angebot.**

Kerstin Wälti

«Meine Vision ist es, dass wir die Menschen mit Schmerzen aus der Region

möglichst früh erreichen und dass wir Therapien für sie finden, die ihren Werten entsprechen. Wir bieten eine Vielzahl an Behandlungsmöglichkeiten an – sollte sich darunter nichts für sie finden, sind wir so gut vernetzt, dass wir sie an andere Spezialisten weiterleiten können.» Bettina Kleeb, Leitende

Ärztin und Co-Leiterin des Schmerzzentrums, wird ab 1. Januar 2022 die Leitung des Zentrums übernehmen. Der bisherige Co-Leiter, Thomas Böhlen, hat das Rentenalter erreicht. Er bleibt seinen Patienten und Patientinnen aber erhalten. Ausserdem wird er dem Schmerzteam weiterhin mit seiner

langjährigen Fachkompetenz zur Seite stehen und sich vermehrt auf die Ausbildung konzentrieren (siehe Infobox).

### Rückenschmerzen umfassend behandeln

Auch sonst wird sich einiges verändern bei den Schmerztherapeutinnen und Schmerztherapeuten. «Wir werden die Zusammenarbeit mit der Wirbelsäulenchirurgie verstärken, damit wir künftig alle Menschen mit Rückenschmerzen vollumfänglich bei uns behandeln und ihnen das volle Spektrum an Behandlungsmöglichkeiten anbieten können, von ganzheitlichen Behandlungsmethoden wie Mind Body Medicine, Hypnose oder Psychosomatik über physikalische und therapeutische Massnahmen bis

**«Wir möchten künftig alle Menschen mit Rückenschmerzen vollumfänglich bei uns behandeln und ihnen das volle Spektrum an Behandlungsmöglichkeiten anbieten können.»**

hin zu Infiltrationen oder Elektrostimulationen der Nerven», sagt Bettina Kleeb. In der Regel dauert es acht Jahre, bis die Patientinnen und Patienten mit Rückenschmerzen die richtige Behandlung erhalten, und sie haben zuvor acht Ärzte und Ärztinnen aufgesucht, so Bettina Kleeb und weiter: «Rückenschmerzen müssen frühzeitig multimodal und interdisziplinär behandelt werden, damit Leiden verhindert, die Lebensqualität verbessert und die Arbeitsfähigkeit erhalten bleibt.»



Bild: iae

Menschen mit Rückenschmerzen sind im Schmerzzentrum bei Stoyan Petkov und Bettina Kleeb bestens aufgehoben.

### Zugang aus der Orthopädie

Das Team wird ab Januar durch Stoyan Petkov, Oberarzt der Orthopädie, verstärkt. Der ehemalige Sportlehrer, Physiotherapeut und heutige Facharzt für Orthopädische Chirurgie und Traumatologie des Bewegungsapparates wird im Schmerzzentrum vor allem Infiltrationen, Implantationen von Neurostimulatoren sowie Thermoablationen von Facettengelenken durchführen. Zugleich wird er sich weiterbilden, um den interdisziplinären Schwerpunkt Interventionelle Schmerztherapie (SSIPM) zu erlangen.

### Schmerzprechstunde in Langnau

Künftig werden im Schmerzzentrum zudem mehrere Spezialisierungen –

Infiltrationen, Neurostimulation oder Psychosomatik – durch je zwei Personen vertreten sein. «Die Schmerztherapie als Fachbereich spezialisiert sich immer mehr. Wollen wir auf wissenschaftlicher Evidenz beruhende Methoden, die «State of the Art» sind, anbieten, müssen wir das Angebot auf mehrere Schultern verteilen», sagt Bettina Kleeb. Ebenfalls soll neu eine Schmerzprechstunde in Langnau durchgeführt werden, so die Schmerzspezialistin: «Für viele Schmerzpatientinnen und -patienten ist der Weg nach Burgdorf zu weit, deshalb bieten wir ihnen die Möglichkeit, uns im Spital Langnau zu konsultieren.»

## Thomas Böhlen: Arbeit trotz Rente

Eigentlich hätte der bisherige Co-Leiter des Schmerzzentrums schon längst seinen Ruhestand geniessen können, doch Thomas Böhlen arbeitet vorerst noch zu 80 Prozent, später dann zu 60 Prozent weiter. Dies einerseits, um Stoyan Petkov in die interventionelle Schmerztherapie einzuführen und darin auszubilden sowie um Bettina Kleeb bei der Implantation von Schmerz-



pumpen zu unterstützen. «Andererseits bleibe ich aber auch noch wegen meiner Patienten; wenn sie einmal Vertrauen zu einem Arzt gefasst haben, lassen sie diesen ungern gehen», sagt der Schmerzspezialist, der seit März 2006 am Spital Emmental tätig und seit 2012 als Schmerztherapeut mit dem Aufbau des Schmerzzentrums Emmental beschäftigt ist.

# Operationserfolg für Chirurgenteam

**Die Chirurgen Matthias Schneider und André Gehrz haben eine äusserst komplexe Operation erfolgreich durchgeführt, bei der sie erstmals im Spital Emmental die Bauchdecke eines Patienten in einem aufwendigen Verfahren operativ wiederhergestellt haben.**

Es ist ein zufriedener Patient, der Ende Oktober die Sprechstunde von Chirurg André Gehrz verlässt. Rudolf Habegger\* ist glücklich, hat er seine komplizierte Bauchoperation Mitte September so gut überstanden. Aus seinem «dicken» Bauch ist zwar kein Waschbrettbauch geworden, aber «wenigstens sehe ich jetzt nicht mehr aus, als ob ich schwanger wäre», sagt der 84-Jährige.

Und auch die Chirurgen, die Rudolf Habegger operiert haben, freuen sich über das gute Resultat, vor allem, weil ihnen die Kombination aus mehreren etablierten Verfahren zu einer der komplexesten Operationen zur Beseitigung eines Bauchwandbruches gelungen ist: Matthias Schneider, Chefarzt Chirurgie Langnau, und André Gehrz, Oberarzt Chirurgie Burgdorf, haben in einer vierstündigen Operation die fast völlig ausgedünnte Bauchwand des Patienten wiederhergestellt und seinen fussballgrossen Narbenbruch behoben.

Gelungen ist ihnen dies durch die Kombination dreier aufwendiger komplizierter Verfahren: Initial erfolgte eine Botox-Injektion in die seitliche Bauchmuskulatur. Dadurch konnte eine Entspannung der seitlichen Bauchmuskulatur erreicht werden, um die Muskelbäuche später wieder besser aneinander annähern zu können. Vier Wochen später erfolgte durch das Chirurgenteam die sogenannte TAR (transversus abdominis release) in Kombination mit einer Komponentenseparation



Dr. med. Matthias Schneider (links) und Dr. med. André Gehrz.

nach Ramirez, bei der einzelne Muskelbäuche entweder aus ihrer Verankerung oder umgebenden Muskelscheide gelöst wurden, um so wieder eine stabile Muskelschicht über der grossen Bruchlücke herzustellen (unter Verstärkung eines Netzes zwischen den Schichten) und die Bauchdecke zu rekonstruieren.

## Chirurgische Expertise

«Eine derart anspruchsvolle Bauchoperation haben wir im Spital Emmental meines Wissens nach noch nie durchgeführt», sagt Matthias Schneider. «Es ist erfreulich, dass es dem Patienten heute so gut geht und sich seine Lebensqualität enorm verbessert hat. Es ist aber auch für uns persönlich ein Erfolg, dass wir eine so seltene und komplexe Operation hier im Emmental durchführen konnten», so der Chefchirurg.

Die Chirurgen kennen Rudolf Habegger schon lange. Vor mehr als einem Jahr hat ihn André Gehrz notfallmässig operiert und einen Teil des Darmes entfernen müssen, da die entzündliche Darmerkrankung Morbus Crohn zu einer Perforation des unteren Darmabschnitts geführt hatte. Zwar war die

Operation erfolgreich, aber es folgten im Verlauf noch zwei weitere Operationen als Folge weiterer Schübe der Erkrankung, sodass es schlussendlich zu Wundheilungsstörungen mit Entwicklung einer Bauchwandhernie kam.

## Keine Alternative zur Operation

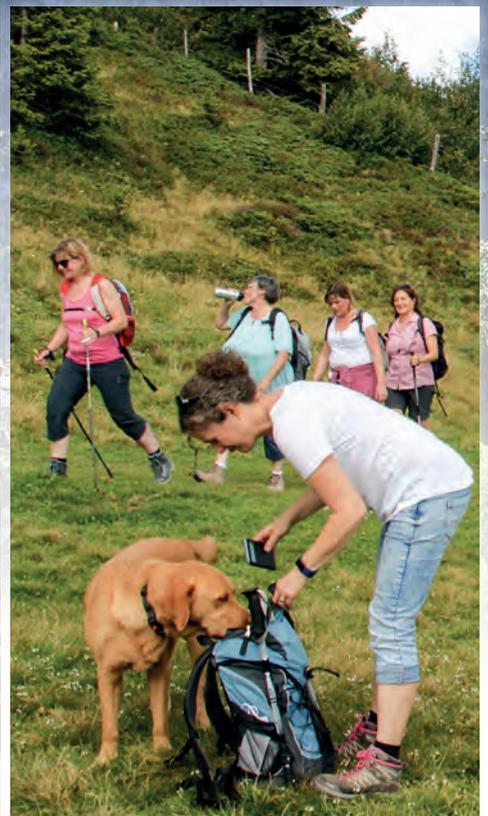
«Bei Rudolf Habegger hatte sich eine sehr grosse Narbenhernie entwickelt. Der Darm war nur noch durch eine dünne labile Hautschicht bedeckt, die Bauchmuskulatur fast vollständig zur Flanke zurückgezogen», erinnert sich André Gehrz. Da die Situation für den Patienten auf lange Sicht nicht tragbar war, entschlossen sich die Chirurgen für das kombinierte Operationsverfahren, das nur bei sehr grossen Narbenhernien zum Einsatz kommt. «Es gab keine Alternative, um dem Patienten zu helfen», so Matthias Schneider, «sowohl die Operation als auch ein Abwarten war mit gewissen Risiken behaftet. Schlussendlich bin ich aber froh, hat uns der Patient sein Vertrauen geschenkt, sodass wir den Eingriff erfolgreich durchführen konnten.» (kw)

\*Name von der Redaktion geändert

# Über Stock und Stein

**Töff-, Rennrad- und Wandertag: Dieses Jahr ging es motorisiert über den Hauenstein nach Oberbölchen und via Passwang retour, auf dem Rennrad von Burgdorf nach Büren an der Aare, Grossaffoltern via Bangerten wieder zurück und zu Fuss von der Grütschalp über den Allmendhubel nach Gimmelwald. Hier ein paar Eindrücke der diesjährigen Wandererinnen und Wanderer.**

Bilder: Simon Wüthrich und Irene Aebersold



Hier geht's zur kompletten  
Bildergalerie der diesjährigen  
Personaltage: [www.spital-emental.ch/Personaltage\\_2021](http://www.spital-emental.ch/Personaltage_2021)





Spital Emmental

Modern. Menschlich. Mittendrin.



# Integrale Gesundheitsversorgung im Emmental



Spannende Referate und heimeliges Ambiente: Am 28. Oktober veranstaltete das Spital Emmental gemeinsam mit den Vereinen healthy-Emmental und gesund i. E. in der PflugFabrik Ersigen einen Netzwerkaustausch mit anschließendem öffentlichem Podiumsgespräch.

Bilder: CRUNCH GmbH



Hier geht's zur kompletten Bildergalerie:  
[www.spital-emmental.ch/Gesundheitsversorgung\\_Emmental\\_2021](http://www.spital-emmental.ch/Gesundheitsversorgung_Emmental_2021)



Zwei Tage zuvor hat übrigens auch der Kantonale Tag der Gesundheitsberufe – anders als gewohnt, aber nicht weniger erfolgreich – stattgefunden. Wie das Ganze ausgesehen hat, sehen Sie in der Bildergalerie:  
[www.spital-emmental.ch/KTG\\_2021](http://www.spital-emmental.ch/KTG_2021)

## Pensionierungen

(April bis November 2021)

### Herzlichen Dank für Ihr Engagement und beste Wünsche für die Zukunft!

#### Hächler Markus

Leiter Kommunikation, PR/Marketing,  
Burgdorf, 30. April 2021

#### Fiechter Gisela

Dipl. Hebamme, Pflegeabteilung S2, Burgdorf, 31. Mai 2021

#### Raval Erika

Mitarbeiterin Restaurant, Burgdorf, 31. Mai 2021

#### Böhlen Thomas

Leitender Arzt, Schmerztherapie, Burgdorf,  
31. Juli 2021 (arbeitet weiter)

#### Mathys Georges

Mitarbeiter Abwaschküche, Hotellerie – Küche,  
Langnau, 31. August 2021

#### Wüthrich Anni

Technische Sterilisationsassistentin, Operationssäle,  
Burgdorf, 30. September 2021

#### Grossenbacher Wasser Marianne

Standortleitende Radiologiefachfrau, Radiologie, Langnau  
31. Oktober 2021 (arbeitet weiter)

#### Otti Suter Katharina

Sachbearbeiterin Patientendisposition, Betten- und OPS-  
Disposition, Burgdorf, 30. November 2021

#### Endtner Katrin

Bereichsleiterin Psychiatrie, Ambulatorium,  
Burgdorf, 30. November 2021 (arbeitet weiter)

#### Aebi Verena

Pflegeassistentin, Operationssäle,  
Burgdorf, 30. November 2021

## Dienstjubiläen

(April bis November 2021)

### Herzliche Gratulation zum Dienstjubiläum und danke für Ihre Treue!

35 Jahre

#### Aebi-Hell Carmen

Dipl. Pflegefachfrau, Notfall, Burgdorf

#### Lustenberger-Widmer Erika

Pflegeassistentin, Pflegeabteilung B1, Burgdorf

#### Spahr Barbara

Pflegeassistentin, Pflegeabteilung A2, Burgdorf

30 Jahre

#### Aeschlimann-Gerber Kathrin

Pflegeassistentin, Pflegeabteilung A, Langnau

#### Braun-Locher Ursula

Dipl. Pflegefachfrau, Pflegeabteilung B1, Burgdorf

#### Jakob-Schär Veronika

Dipl. Pflegefachfrau, Pflegeabteilung A, Langnau

#### Keller Hansjörg

Dr. med., Belegarzt, AD Gynäkologie/Geburtshilfe, Burgdorf

#### Maurhofer Friedli Priska

Leiterin Sekretariat, AD Medizin, Burgdorf

#### Perroni-Asma Meltem

Dipl. Fachfrau Operationstechnik, Operationssäle, Burgdorf

#### Steffen-Siegenthaler Rosmarie

Pflegeassistentin, Endoskopie, Langnau

#### Wüthrich-Rieder Elisabeth

Arztsekretärin, AD Medizin, Langnau

25 Jahre

#### Dreier Heidi

Pflegeassistentin, Operationssäle, Langnau

#### Dubach Roland

Dr. med., Belegarzt, AD Chirurgie, Burgdorf

#### Hilfiker Max

Dr. med., Belegarzt, AD Kardiologie, Burgdorf

#### Zaugg-Aeschbacher Elisabeth

Teamleiterin Empfang, Empfang/Patientenaufnahme, Langnau

20 Jahre

#### Brogie-Zimmermann Evelyne

Dipl. Pflegefachfrau, Pflegeabteilung Onkologie, Burgdorf

#### Brönnimann Silvia

Bereichsleiterin Bildung, Pflegeausbildung Somatik, Burgdorf

#### Dinkelmann Monica

Dipl. Pflegefachfrau, Pflegeabteilung Onkologie, Burgdorf

#### Gerber-Sonderegger Caroline

Dipl. Pflegefachfrau, Pflegeabteilung IMC, Langnau

#### Huracek Jiri

Dr. med., Belegarzt, AD Orthopädie, Burgdorf

#### Krebs Gantenbein Andrea

Dipl. Hebamme, Pflegeabteilung S2, Burgdorf

#### Lüthi Thomas

Abteilungsleiter/dipl. Pflegefachmann, Pflege Tagesklinik  
Psychiatrie, Burgdorf

#### Rickli Beatrice

Leiterin Sekretariat, AD Medizin, Langnau

#### Riederer Markus

Dr. med., Leitender Arzt, AD Medizin, Burgdorf

15 Jahre

#### Balsiger Nelli

Teamleiterin Pflege, Pflegeabteilung Tagesklinik, Langnau

#### Bernhard Manuela

Dipl. Expertin Anästhesiepflege, Anästhesiologie, Burgdorf

#### Chappuis Bernard

Dr. med., Leitender Arzt, AD Diabetologie/Endokrinologie,  
Burgdorf

#### Frey Manuela

Fachfrau Gesundheit, IS – Intensivstation, Burgdorf

**Harnisch-Zwygart Marianne**

Mitarbeiterin Hauswirtschaft, Wäscherei, Langnau

**Mainella-Riesen Astrid**

Sachbearbeiterin Empfang, Empfang/Patientenaufnahme, Burgdorf

**Mani Christine**

Dipl. Pflegefachfrau, Pflegeabteilung A1, Burgdorf

**Näf Oppliger Rosmarie**

Dipl. Pflegefachfrau, Pflege Ambulante Psychiatrie, Langnau

**Perrucci Liliane**

Dipl. Pflegefachfrau, Pflegeabteilung B2, Burgdorf

**Stalder-Hanke Ute**

Sachbearbeiterin Finanzbuchhaltung, Finanzbuchhaltung, Burgdorf

**Wenger Waltraud**

Dipl. Pflegefachfrau/dipl. Rettungssanitäterin, Notfall/Rettungsdienst, Burgdorf

**Witte Stefanie**

Dipl. Rettungssanitäterin, Notfall, Burgdorf

10 Jahre

**Bangerter Walter**

Dr. med., Oberarzt, AD Tagesklinik Psychiatrie, Burgdorf

**Baumgartner Eliane**

Dipl. Radiologiefachfrau, Radiologie, Langnau

**Bergmann Ivo Peter**

Dr. med., Leitender Arzt, AD Nephrologie, Burgdorf

**Beutler Ursula**

Dipl. Pflegefachfrau, Praxis Dres. Hilfiker und Wallmann, Burgdorf

**Blaser Jasmin**

Dipl. Pflegefachfrau, Pflegeabteilung B1, Burgdorf

**Bühler Urs**

Dr. med., Oberarzt, AD Anästhesiologie, Burgdorf

**Eikelboom Christa**

Dipl. Fachfrau Operationstechnik, Operationssäle, Burgdorf

**Fiechter Heidi**

Mitarbeiterin Abwaschküche, Hotellerie – Küche, Langnau

**Flückiger-Kramer Gabriela**

Medizinische Praxisassistentin, AD Diabetologie/Endokrinologie, Burgdorf

**Fuhrer Sonja**

Dipl. Expertin Notfallpflege, Notfall, Burgdorf

**Furrer Julia**

Medizinische Codiererin, Codierung, Burgdorf

**Gerber Silvia**

Dipl. Expertin Anästhesiepflege, Anästhesiologie, Langnau

**Hiltbrunner Verena**

Fachfrau Gesundheit, Notfall, Burgdorf

**Hirsbrunner Monika**

Fachfrau Gesundheit, Pflegeabteilung A, Langnau

**Hoffmann Mathias**

Dr. med., Leitender Arzt, AD Orthopädie, Burgdorf

**Köhli Ursula**

Diätköchin/Berufsbildnerin, Hotellerie – Küche, Burgdorf

**Kramer Sandra**

Sachbearbeiterin QM, Qualitätsmanagement, Burgdorf

**Krug Torsten**

IT System Engineer, Informatik, Burgdorf

**Leibundgut Sandra**

Stv. Leiterin Sekretariat, AD Orthopädie, Burgdorf

**Lengeling Susanne**

Dr. med., Oberärztin, AD Anästhesiologie, Burgdorf

**Maris-Ujj Ana**

Dr. med., Leitende Ärztin, AD Gynäkologie/Geburtshilfe, Burgdorf

**Mathys Georges**

Mitarbeiter Abwaschküche, Hotellerie – Küche, Langnau

**Niederhauser Carole**

Dipl. Pflegefachfrau, Notfall, Langnau

**Reichwagen Annegret**

Dr. rer. nat., Chefapothekerin, Apotheke, Burgdorf

**Rüttimann Ursula Elisabeth**

Dipl. Pflegefachfrau, Pflegeabteilung Onkologie, Burgdorf

**Schindler Daniela**

Sachbearbeiterin Empfang, Empfang/Patientenaufnahme, Burgdorf

**Siegenthaler Sybille**

Arztsekretärin, AD Medizin, Burgdorf

**Sivakollunthu Vithusa**

Berufsbildnerin/Fachfrau Gesundheit, Pflegeabteilung A1, Burgdorf

**Stebler Regula**

Leiterin Sekretariat, AD Onkologie, Burgdorf

**Ulrich Brigitte**

Dr. med., Leitende Ärztin, AD IPS, Burgdorf

**Vogel Lukas**

Dipl. Experte Anästhesiepflege, Anästhesiologie, Burgdorf

**Wettstein Patrick**

Dr. med., Chefarzt, AD Anästhesiologie, Burgdorf

**Zalila Caroline**

Mitarbeiterin Hauswirtschaft, Wäscherei, Langnau

**Züst Susanne**

Fachpsychologin, Psychologen/-innen Tagesklinik Psychiatrie, Burgdorf

## Neue Kadermitarbeitende

(April bis November 2021)

**Wir wünschen viel Freude und Erfolg in der neuen Aufgabe!**

**Adam Luise**

Dr. med., Stv. Oberärztin Medizin, Langnau

**Affolter Baumberger Barbara**

Dr. med., Leitende Ärztin Medizin, Burgdorf

**Arnold Stephan**

Leitender Psychologe, Langnau

**Barann Mathias**

Leitender Radiologiefachmann, Burgdorf

**Bärtschi Alain**

Leiter Finanzbuchhaltung, Burgdorf

**Dotzauer Stefan Andreas**

Stv. Leiter ZAC, Burgdorf

**Erhard Ruth**

Projektleiterin Geburtshaus, Burgdorf

**Pfarr Juliane**

Dr. med., Oberärztin Schmerztherapie, Burgdorf

**Habegger Alain**

Teamleiter Rettungsdienst, Burgdorf

**Häberli Janosch**

Dr. med., Leitender Arzt Orthopädie, Burgdorf

**Häni Maria**

Stv. Leiterin Pflegeentwicklung, Burgdorf

**Haupt Non-Merens**

Dr. med., Leitender Arzt Angiologie, Langnau

**Kaderli Nina**

Oberärztin Gynäkologie/Geburtshilfe, Burgdorf

**Kaspar Mathias**

Dr. med., Leitender Arzt Angiologie, Langnau

**Klötzli Annemarie**

tacs-Beauftragte, Langnau

**Lehmann Michèle**

Teamleiterin Pflege, Burgdorf

**Mathys Céline**

Leitende MPA Chirurgie, Burgdorf

**Müller Franziska**

Teamleiterin HR-Business Partner, Burgdorf

**Montag Katja**

Dr. med., Stv. Leitende Ärztin Psychiatrie, Langnau

**Möseneder Laura**

Dr. phil., Leitende Psychologin, Burgdorf

**Plüss Monika**

Teamleiterin Patientendisposition, Burgdorf

**Reber Tanja**

Leitende MPA Pneumologie, Burgdorf

**Rieder Livia**

Leiterin Hotellerie Hauswirtschaft, Burgdorf

**Schilt-Kloter Eva**

Leitende MPA Gynäkologie, Burgdorf

**Schütz Anuschka**

Teamleiterin Pflege, Burgdorf

**Schneider Matthias**

Dr. med., Chefarzt Chirurgie, Langnau

**Sebel Marc**

Leiter Rettungsdienst, Langnau

**Sociu Steluta**

Oberärztin Psychiatrie, Langnau

**Stöckli Christiane**

Teamleiterin Notfallstation, Langnau

**Sundermann Lena**

Oberärztin Medizin, Langnau

**Tement Gabriella**

Dr. med., Oberärztin Anästhesie, Burgdorf

**Zillmer Andreas**

Abteilungsleiter Pflege, Burgdorf



Die Redaktion des «mittendrin» wünscht allen Leserinnen und Lesern gemütliche und entspannte Festtage und ein frohes neues Jahr!

26, Assistenzarzt in Langnau

Grün – Einfamilienhaus – Grün – Einfamilienhaus und andere Farben, Trampolins in Gärten, Pendeln mit der S-Bahn oder dem Auto, Gartensitzplätze, Gasgrill – die Liste der «Agglo»-Beschreibungen liesse sich beliebig erweitern. Wohnen im Grünen und doch nicht auf die Vorteile einer Stadt in unmittelbarer Nähe verzichten. Ich selber würde mich als typisches «Agglokind» bezeichnen.

**Mit meinen zwei Geschwistern** bin ich in der Agglomeration von Luzern aufgewachsen. Wir hatten eine wunderbare Jugend. Meine Eltern sind beide Ärzte, aber wir wurden nie unter Druck gesetzt, in ihre Fussstapfen zu treten. Uns wurde immer freigestellt, selber zu entscheiden, welche Laufbahn wir einschlagen möchten. Nach der Matura entschied ich mich für das Medizinstudium in Bern. Seit dem Studium wohne ich auch in der Stadt.

**Mein Vater ist Hausarzt** und Rheumatologe, meine Mutter Internistin, die heute jedoch nur noch ambulant-gynäkologisch tätig ist – für mich sind beide Vorbilder, jeder auf seine Art. Während meines Praktikums in der Praxis meines Vaters merkte ich: Die tägliche Arbeit als Arzt ist äusserst spannend, stellt sie dich doch jeden Tag vor neue, andere Herausforderungen.

**Das Staatsexamen 2020 mit der besten Note abzuschliessen** war eigentlich nie mein Ziel. In erster Linie ging es mir darum, Staatsexamen und Studium erfolgreich zu bestehen, die Note war mir weniger wichtig. Dank der klaren und sauberen Vorbereitung hatte ich nie das Gefühl, dass mir das nicht ge-

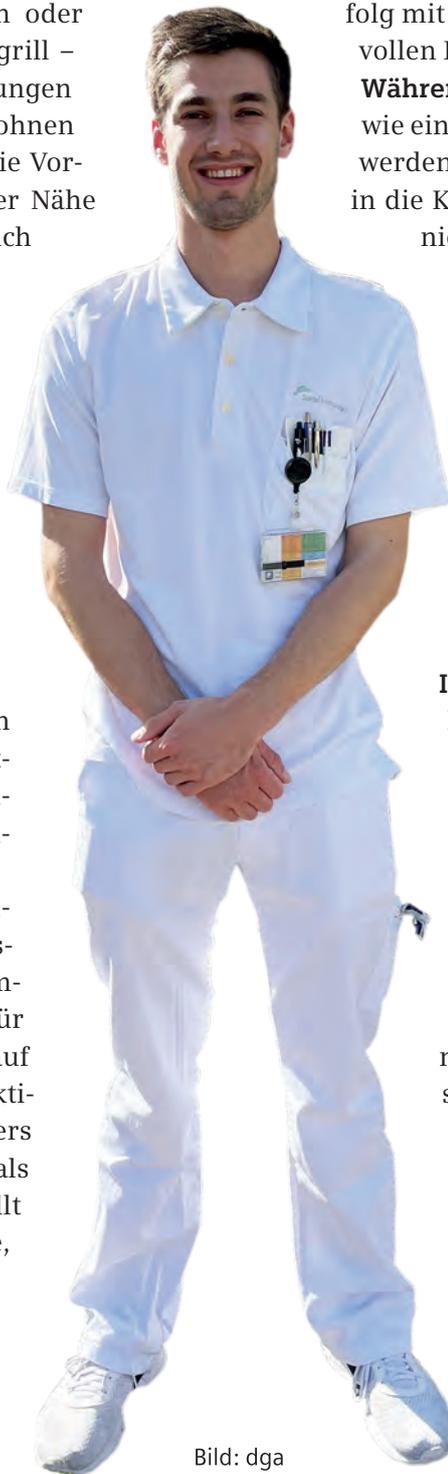


Bild: dga

lingen würde. Ich glaube, Disziplin und das ständige «Dranbleiben» waren ein wichtiger Beitrag zum Erfolg mit dem Ziel, bestmöglich auf den anspruchsvollen Beruf vorbereitet zu sein.

**Während den Lernphasen** habe ich das Studium wie einen Job angesehen, der konsequent erledigt werden muss. Aber die Corona-Zeit hat mir sicher in die Karten gespielt, da das soziale Leben quasi nicht mehr stattfinden konnte. Deshalb konnte ich mich von Montag bis Freitag komplett auf das Lernen fokussieren. Doch genauso wichtig wie eine gute Vorbereitung ist in meinen Augen ausreichend Schlaf und eine ausgewogene Ernährung. Nachdem das Resultat endlich veröffentlicht wurde, habe ich mich riesig gefreut. Es war eine super Bestätigung für all die Leistungen und Mühen, die ich in den letzten sechs Jahren erbracht habe.

**In meiner Freizeit spiele ich Unihockey** beim Team Bern (Capitals)-Ost. Wir spielen in der zweiten Liga. Es ist nicht immer einfach, neben dem Spitaldienst genügend Zeit zu finden. Zum Glück ist das Team sehr flexibel. Der Sport gibt mir einen guten Ausgleich zum Berufsleben. Mein nächstes sportliches Ziel ist die Via Alpina. Die Route führt in 20 Tagesetappen einmal quer durch die nördlichen Alpen der Schweiz. Diesen Klassiker unter den Schweizer Fernwanderwegen möchte ich mit meiner Freundin absolvieren.

**Ich bin glücklich, ein Teil des Spitals Emmental zu sein.** Wir arbeiten über alle Berufsgruppen sehr kollegial zusammen und nehmen aufeinander Rücksicht. Ein gutes Team erkennt, würdigt und nutzt die Stärken jedes Einzelnen. Die Menschen im Emmental sind überaus freundlich, zuvorkommend und immer sehr dankbar. Ich glaube oder hoffe zumindest, dass ich mit

meiner Arbeit als Assistenzarzt etwas Gutes für die Gesellschaft leisten kann. (dga)