

IMPULS

MITARBEITENDENMAGAZIN

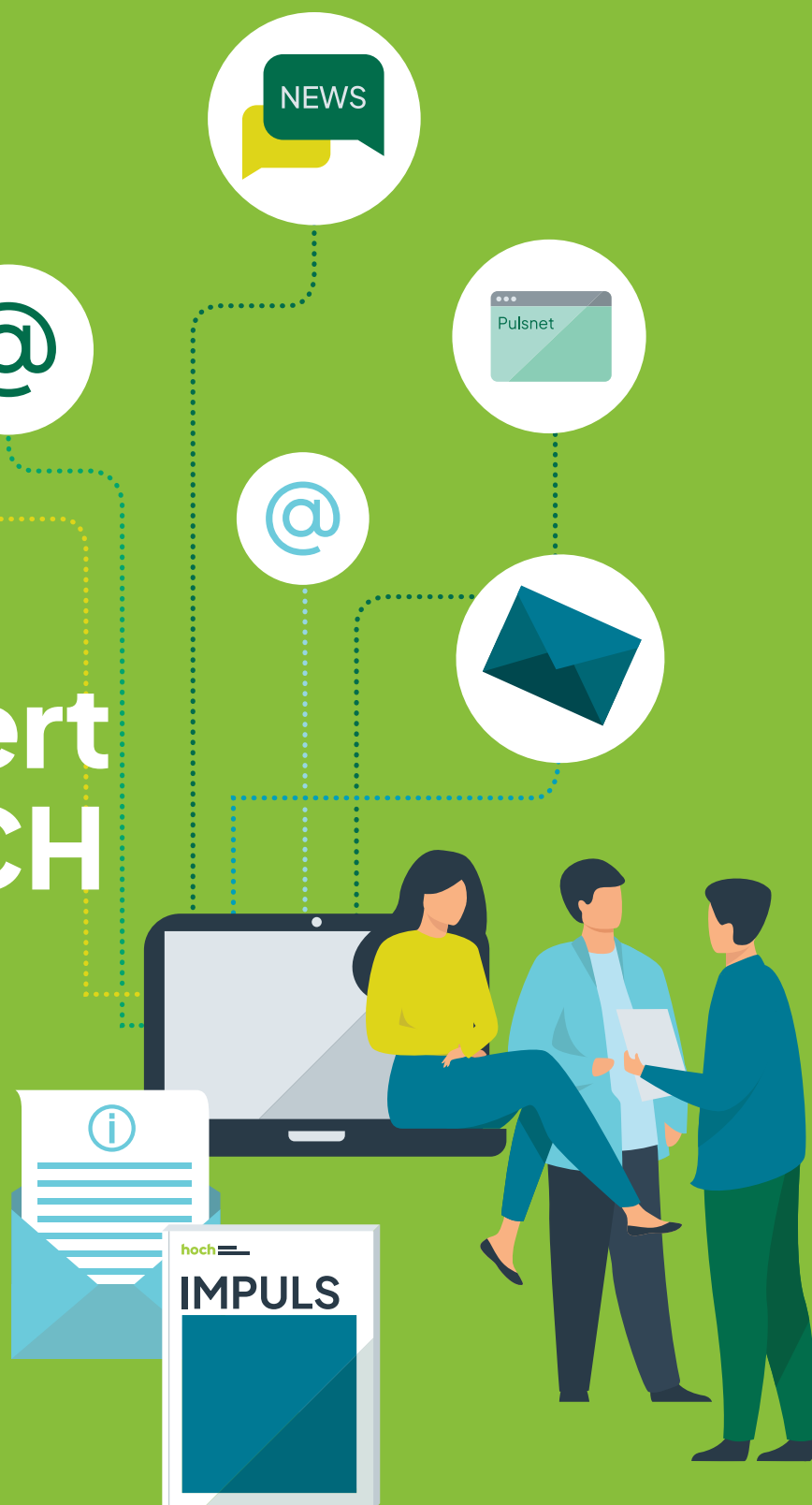


Empfang

Jetzt
sind wir
HOCH

Informiert bei HOCH

Um Sie als Mitarbeitende über Aktuelles zu informieren, werden auf verschiedenen Kanälen Informationen zur Verfügung gestellt. Ergänzt werden diese seit Anfang Jahr durch den Newsletter HOCHaktuell, der nach jeder Geschäftsleitungssitzung über die wichtigsten Themen informiert.



Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von HOCH

Jetzt sind wir HOCH – Health Ostschweiz. Eine lange und intensive Zeit der Vorbereitung ging diesem Zusammenschluss voraus. Nun zielt das neue Logo unsere Gebäude, unsere Flyer, unseren Bildschirmhintergrund, die neue Organisationsstruktur ist weitgehend abgebildet. Vieles haben wir schon erreicht, und dennoch bleibt noch vieles zu tun. Die Arbeit geht weiter: harmonisieren, zusammenführen, weiterentwickeln.

Nebst diversen Managementaufgaben gibt es einen weiteren Faktor, der für die erfolgreiche Umsetzung zentral ist: das Zusammenwachsen. Aus vier Unternehmen wurde eines, vier unterschiedliche Kulturen treffen aufeinander. Nun geht es darum, sich gegenseitig besser kennenzulernen, eine gemeinsame Kultur zu entwickeln und gemeinsame Werte zu leben. Auch das braucht Zeit, vor allem aber auch Offenheit, Toleranz und die Möglichkeiten, mehr übereinander zu erfahren.

Auch dieses Magazin soll dazu einen Beitrag leisten und inhaltlich neu auf alle Standorte ausgeweitet werden – als Zeichen dafür hat es auch einen neuen Namen bekommen. Zweimal jährlich wird es verschiedene Aspekte und Menschen unseres Unternehmens beleuchten und dabei helfen, die Standorte, die Fachbereiche und das neue Unternehmen als Ganzes besser kennenzulernen – und so Impulse für das weitere Zusammenwachsen geben. Ideen für Beiträge nehmen wir gerne entgegen – schreiben Sie dafür einfach eine Mail an kommunikation@h-och.ch.

Barbara Anderegg
Redaktionsleitung



KURZ & KNAPP

04 Kurznews

JETZT SIND WIR HOCH

10 Das Unternehmen in Zahlen

14 Zum Start von HOCH: Interview mit Simon Wildermuth und Roger Theiler

PERSONELLES

19 Dienstjubiläen und Pensionierungen

FOKUS

23 Ein Tag mit Sandro Krüsi

AUS DEM UNTERNEHMEN

24 KISIM bringt Transparenz und Effizienz in den Klinikalltag

28 Die PEKO als Stimme der Mitarbeitenden

LECKERBISSEN

31 Marlen Kuraths Rezepttipp

Exklusive Lounge und renovierte Gebärabteilung im Spital Wil



Gleich zwei Bauprojekte konnten im Spital Wil kürzlich abgeschlossen werden. Mit der neuen exklusiven Lounge auf der Privatstation hat der Standort Wil seinen Leistungskatalog für Zusatzversicherte um einen weiteren Benefit ergänzt. Der Halbprivat- und Privatversicherten vorbehalten Aufenthaltsraum, der nebst bequemen Sitzgelegenheiten auch einen kleinen Verpflegungsbereich bietet, wird ergänzt durch die vorgelagerte Dachterrasse. Die Gebärabteilung wurde modernisiert und den Anforderungen der werdenden Eltern angepasst. Ebenso wurde ein zusätzlicher Untersuchungsraum realisiert, durch den die ambulanten Angebote wie die Hebammensprechstunde weiter ausgebaut werden können.

Zertifikatsübergabe Führungsausbildung

Ende Januar durften 66 Absolventinnen und Absolventen aus verschiedenen Bereichen aller Standorte ihr Zertifikat zum erfolgreichen Abschluss der internen Führungsausbildung entgegennehmen. Im Rahmen der Führungsausbildung haben sie innerhalb von maximal zwei bzw. drei Jahren verschiedene Kurse und Workshops zu diversen Führungsthemen durchlaufen. Zudem wurde von allen Teilnehmenden eine Reflexionsarbeit über die eigene Führungssituation verfasst. Die modular aufgebaute Führungsausbildung steht allen Mitarbeitenden offen, die bereits eine Führungsfunktion innehaben oder sich auf diese vorbereiten möchten. Weitere Informationen finden Sie im Pulsnet unter Human Resources / Führungsentwicklung.



Neue Chief Nursing Officer startet am 1. Mai

Der Verwaltungsrat hat im Herbst Jacqueline Bender als Chief Nursing Officer (CNO) gewählt. Sie wird die Stelle am 1. Mai antreten. In ihrer Funktion wird sie auch Mitglied der Geschäftsleitung des Gesamtunternehmens HOCH Health Ostschweiz und spitalstandortübergreifend dem Departement Pflege & Therapeutische Dienste vorstehen. Jacqueline Bender bringt langjährige Erfahrungen auf verschiedenen Führungsstufen mit. So war sie zuletzt seit über sieben Jahren als Leiterin Pflegedienst und Mitglied der Geschäftsleitung des See-Spitals Horgen/Kilchberg tätig, wo sie in den letzten vier Jahren als Chef Operating Officer (COO) für alle patientennahen Bereiche verantwortlich war. Davor war Jacqueline Bender unter anderem einige Jahre am Universitätsspital Zürich tätig, dort zuletzt als Leiterin des Pflegebereichs Anästhesie, IPS und OP. Parallel zu ihrer beruflichen Karriere hat sich Jacqueline Bender laufend weitergebildet und ihre Führungskompetenzen unter anderem mit einem CAS «Wirtschaftspsychologie» sowie einem EMBA «Strategisches Management» erweitert.



Unter dem Titel «sportHOCH²» bieten freiwillige Mitarbeitende ihren Kolleginnen und Kollegen verschiedene Sportkurse an. Das Angebot, das früher unter dem Namen «Sport am Kanti» bekannt war, wird auf alle Standorte ausgeweitet. Um das Kursangebot laufend erweitern zu können, werden immer wieder Freiwillige gesucht, die einen Kurs anbieten möchten. Sind Sie interessiert? Dann füllen Sie bitte das Anmeldeformular im Pulsnet aus. Das HR Gesundheitsmanagement steht Ihnen bei Fragen gerne zur Verfügung. Weitere Informationen sowie die aktuellen Kurse an den verschiedenen Standorten finden Sie im Pulsnet auf den Seiten des HR Gesundheitsmanagements.

Restlos glücklich: Neues Angebot im Restaurant seasons

Wussten Sie, dass am Standort St.Gallen pro Woche rund 500 Kilogramm Lebensmittel weggeworfen werden – und dass diese Emissionen einer halben Erdumrundung mit dem Auto entsprechen? Um dem aktiv entgegenzuwirken, gibt es seit dem 31. März ein neues Angebot im Restaurant seasons: Restaurantgäste können sich von 13:00 und 14:00 Uhr für fünf Franken pro Teller oder reCIRCLE Takeaway Box am verbleibenden Buffet bedienen. «Die Sensibilisierung unserer Gäste für dieses Thema ist von entscheidender Bedeutung, um gemeinsam einen positiven Beitrag zur Reduzierung von Food Waste zu leisten», betont Sandro Russi, Leiter Hospitality Management.





Am 17. Mai 2025 findet ein Tag der offenen Tür statt – eine Gelegenheit für die Öffentlichkeit, das neue Gesundheitszentrum kennenzulernen.

KURZ & KNAPP

Gesundheitszentrum Rorschach in Betrieb

Das Ambi Rorschach ist umgezogen und hat einen neuen Namen: Seit dem 31. März 2025 befindet sich das ambulante medizinische Angebot des neuen Gesundheitszentrums Rorschach am Standort Neuseeland in Rorschacherberg. Die umgebauten und modernen Praxisräume bieten die nötige Infrastruktur und Raumkapazität für eine effiziente ambulante Patientenversorgung.

Das medizinische Leistungsangebot umfasst das Onkologische Ambulatorium, die Diagnostik-Therapie und Sprechstundenangebote der Kliniken für Gastroenterologie und Hepatologie, der Klinik für Kardiologie, der Kliniken für Allgemein-, Viszeral-, Endokrin- und Transplantationschirurgie, Orthopädie und Traumatologie sowie Urologie.

Urs Mantel wird Klinikleiter Angiologie

Der Verwaltungsrat hat die Wahl der Geschäftsleitung zur Besetzung der vakanten Leitung Angiologie bestätigt und Dr. med. Urs Mantel per 1. März 2025 zum Klinikleiter Angiologie ernannt. Urs Mantel ist seit 2020 am Standort Kantonsspital St. Gallen als Leitender Arzt Angiologie tätig. Mit seiner Erfahrung und seinen bisherigen Rollen als Stv. Klinikleiter und Klinikleiter ad interim bringt er beste Voraussetzungen für die künftige Leitung und Weiterentwicklung der Angiologie mit.



gsundhoch²

«Gsund am Kanti» wird künftig unter dem Namen «gsundHOCH²» weitergeführt. Das Angebot umfasst Bewegungs- und Sportkurse zur Förderung der körperlichen und sozialen Gesundheit sowie Seminare zur Stärkung der mentalen Gesundheit. Die Kurse werden am Standort St. Gallen durchgeführt, stehen jedoch allen Mitarbeitenden von HOCH Health Ostschweiz offen. Detaillierte Informationen zu Kurszeiten und Anmeldung finden Sie im Bildungsportal. Bei Fragen erreichen Sie das HR Gesundheitsmanagement unter gsundhoch2@h-och.ch

Haus R am Spital Grabs bezogen

Im Februar konnten folgende ambulanten Angebote im Spital Grabs ins neue Haus R umziehen und den Patientenbetrieb aufnehmen:

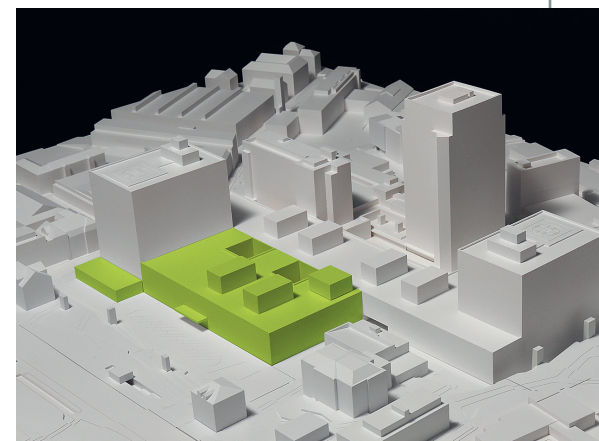
- Adipositasprechstunde
- Allgemeinchirurgische Sprechstunden
- Endokrinologische Sprechstunden
- Ernährungs- und Diabetesberatung
- Gefässsprechstunde
- Interdisziplinäre Beckenbodensprechstunde
- Urogynäkologische Sprechstunde
- Memory Clinic
- Stomaberatung
- Wundsprechstunde

Damit wurde ein Grossteil des ambulanten Angebots neu verortet. Die freigewordenen Flächen in anderen Häusern werden entweder umgenutzt oder im Rahmen der zukünftigen Bauvorhaben abgebrochen.



Zertifizierte Palliative Care im Spital Altstätten

Die Palliativstation des Spitals Altstätten wurde am 10. Februar 2025 mit dem Label «Qualität in Palliative Care» ausgezeichnet und erfüllte 99 Prozent der Qualitätskriterien. Das Zertifikat des Fachverbands qualitépalliative bestätigt die hohe Versorgungsqualität für Menschen mit schweren Erkrankungen.



KURZ & KNAPP

Spitex mietet sich im Spital Linth ein



Im Zusammenhang mit der Fusion zu HOCH Health Ostschweiz und der damit verbundenen Zusammenführung von Supportbereichen werden im Spital Linth für administrative Bereiche vor Ort künftig weniger Büros benötigt. Für die freien Flächen im Parterre des Verwaltungstrakts (Haus C) bekundete die Spitex Linth sehr grosses Interesse, war sie doch schon länger auf der Suche nach einem neuen Mietobjekt für ihre Büros. Nun steht definitiv fest, dass die Spitex Linth voraussichtlich auf Anfang 2026 ihren aktuellen Stützpunkt von Kaltbrunn ins Spital Linth verlegen wird. Kürzlich konnte ein entsprechender Mietvertrag unterzeichnet werden. Sowohl Nicole Ruhe, Spitaldirektorin und Vorsitzende des Standortgremiums, als auch Peter Göldi, Präsident des Vorstands der Spitex Linth, freuen sich sehr über diese für beide Seiten ideale Lösung, sehen sie doch durch die künftige, unmittelbare Nähe auch Synergiepotenzial, beispielsweise bei Weiterbildungen oder wenn zu einem Austrittsgespräch bei Bedarf auch Spitex-Mitarbeitende schnell und unkompliziert hinzuerufen werden können.

Baustart Haus 07B

Mit dem Neubau Haus 07B startete im Frühjahr 2025 die letzte Etappe des Projekts «come together». Das Haus 07B schliesst auf zwei Seiten nahtlos an das Haus 07A an, wodurch Synergien auf den einzelnen Stockwerken optimal genutzt werden können. In den beiden Untergeschossen werden das medizinische Ambulatorium, Ergo- und Physiotherapieräume, der Hörsaal, die Spitalskapelle sowie Garderoben verortet. Im Erdgeschoss entsteht das gemeinsame Notfallzentrum zusammen mit dem Ostschweizer Kinderspital. Die Flächen im 1. Obergeschoss komplettieren die Intensivstation sowie das interventionelle Zentrum und im 2. Obergeschoss verdoppeln die neuen OP-Einheiten die Anzahl der Säle auf 20.



Ihre Meinung ist uns wichtig!

Das Redaktionsteam freut sich auf Ihre Rückmeldungen und Themenvorschläge für künftige Impuls-Ausgaben per E-Mail an: kommunikation@h-och.ch



Jetzt sind



wir HOCH

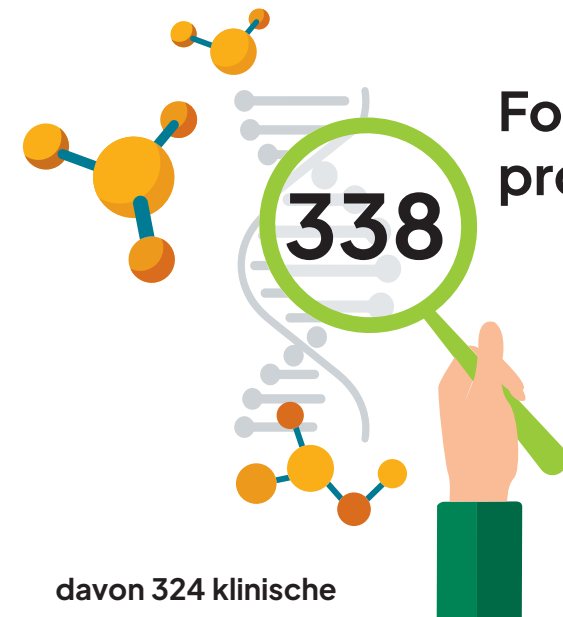


Seit dem 1. Januar 2025 sind wir ein Unternehmen, HOCH Health Ostschweiz. Wer aber sind wir, was zeichnet uns aus? Und wohin führt der Weg? Antworten gibt es in Form von Zahlen, Fakten und einem Interview.

*Text Martina Kaiser
Fotos Tobias Garcia, Bodo Rüedi*

Das Unternehmen in Zahlen

Aus 4 wird 1: Seit Januar treten die bisherigen Spitalverbunde unter dem gemeinsamen Namen HOCH Health Ostschweiz als ein Unternehmen auf. Ein Einblick in Zahlen und Fakten.



Forschungsprojekte

davon 324 klinische Forschungsprojekte.
Rund 480 Veröffentlichungen in wissenschaftlichen Fachzeitschriften



8 449
Mitarbeitende

Davon 932 Auszubildende

6 175 KSSG
1 126 Altstätten / Grabs
652 Wil
496 Linth

Jüngste Mitarbeiterin: 15 Jahre
Ältester Mitarbeiter: 79 Jahre
Durchschnittsalter Mitarbeitende: 42 Jahre

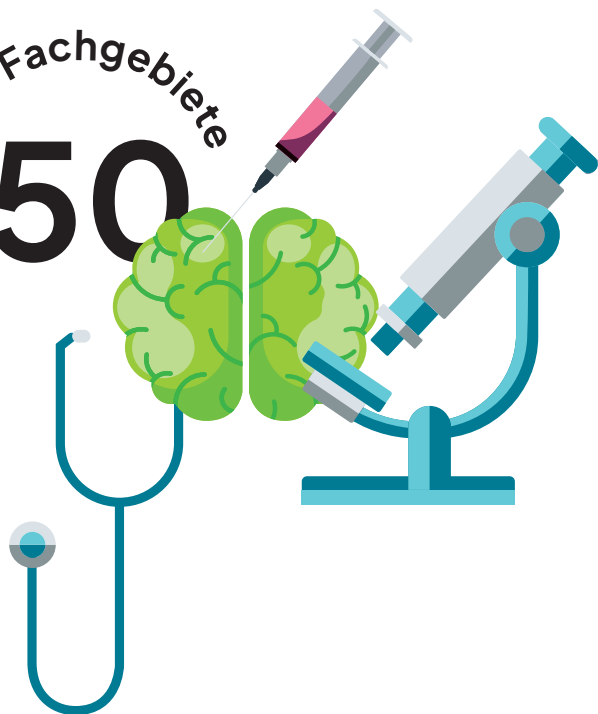


855 690
ambulante
Besuche



588 622 KSSG
121 286 Altstätten/Grabs
76 483 Wil
69 299 Linth

medizinische Fachgebiete
50



1 024
Betten



62 472
stationäre
Patientinnen &
Patienten

652 KSSG
188 Altstätten/Grabs
94 Wil
90 Linth

36 541 KSSG
12 614 Altstätten/Grabs
7 138 Wil
6 179 Linth

9
Gastronomie-
betriebe



4 181
Babys



2 176 KSSG
1 001 Altstätten/Grabs
495 Wil
509 Linth

1.4
Mrd.
Franken



Gesamt-
umsatz

Ausserdem



3 000 Tassen
Kaffee pro Tag in den
Gastronomiebetrieben

51 200 Hosen
38 000 Kasacks
11 800 Kittel

8 600 Computer
1 182 Blutdruckmessgeräte
121 fahrbahre Operationstische

1 265
Infusionspumpen





HOCH Health Ostschweiz ist erfolgreich gestartet

Im Dezember wurden Prof. Dr. med. Simon Wildermuth und Roger Theiler vom Verwaltungsrat zum CEO a.i. beziehungsweise zum Stv. CEO a.i. von HOCH Health Ostschweiz gewählt. Im folgenden Doppelinterview äussern sie sich zu ihren Rollen und zu den wichtigsten Herausforderungen.

*Interview Philipp Lutz
Fotos Reto Martin*

Simon Wildermuth, wir befinden uns hier in Ihrem neuen Büro ausserhalb vom Spitalcampus im Haus 38. Sie sind seit dem 18. Dezember 2024 CEO a.i. von HOCH Health Ostschweiz. Davor waren Sie fast 20 Jahre lang als Chefarzt des Netzwerks Radiologie und Nuklearmedizin tätig. Wie sehr vermissen Sie schon Ihre Klinik und den klinischen Alltag?

Bekanntlich war ja vorgesehen, dass ich innerhalb der HOCH-Geschäftsleitung auf den 1.1.2025 die neu geschaffene Funktion des Chief Medical Officers (CMO) übernehmen werde. Diese Wahl fand bereits Mitte letzten Jahres statt. Dass ich damit die operative Leitung des Netzwerks abgeben werde, war also schon länger bekannt. Ich konnte mich somit ohne grössere Schmerzen an den zunehmenden Abstand gewöhnen (lacht). Zudem weiss ich das Netzwerk in sehr guten Händen, steht es doch seit Jahresbeginn unter der dualen Leitung meiner beiden langjährigen Stellvertretungen.

Statt CMO sind Sie nun aber interimswise zum CEO geworden. Wie gehen Sie mit diesen schnellen Rollenwechseln um?

So anders und neu sind beide Rollen für mich nicht. Ich war zwölf Jahre lang stellvertretender CEO und bin seit 19 Jahren Geschäftsleitungsmitglied. Da kann man es ziemlich gut abschätzen, um was es geht und was es zu tun gibt. Zudem sind Roger Theiler und ich ja nicht alleine in der operativen Leitung unterwegs. Die Geschäftsleitung besteht aus einem sehr erfahrenen und bewährten Team, zu welchem auch die Spitaldirektoren der Regionen gehören.

Dennoch, was hat sich für Sie persönlich an Ihrem Arbeitsalltag bisher am meisten verändert?

Klar ist, dass ich nun die Gesamtverantwortung für über 8'000 Mitarbeitende trage. Mit dieser Verantwortung sind auch diverse neue Verpflichtungen und Zuständigkeiten verbunden. Dazu gehören auch viele Termine, die nicht wählbar sind. Dies bedingt ein noch strafferes Zeitmanagement als vorher, zumal viele Personen den Anspruch haben, persönlich mit mir sprechen zu wollen.

Wie sieht das bei Ihnen aus, Herr Theiler? Wie sehr hat sich Ihr Arbeitsalltag verändert?

Mein Arbeitsalltag hat sich weniger inhaltlich verändert, sondern ebenfalls eher in der Verantwortung, die ich trage. Schon zuvor habe ich mich intensiv mit der Strategie und der strukturellen Weiterentwicklung unse-

**Prof. Dr. med.
Simon Wildermuth**

CEO und Vorsit-
zender der Ge-
schäftsleitung a.i.



rer Spitalstandorte und des gesamten Unternehmens befasst – von der Einführung eines unternehmensweiten OP-Managements bis hin zur jüngsten Fusion der Spitalverbunde. Als stellvertretender CEO habe ich nun eine erweiterte Perspektive auf das gesamte Unternehmen und mehr Verantwortung in der Entscheidungsfindung. Die Übernahme dieser zusätzlichen Funktion ist nur dank der grossen Unterstützung meines Teams im Departement Entwicklung & Innovation unter der Leitung von Naomi Kink möglich.

Wie lange wird die Interimsphase dauern?

S.W.: Diese Frage ist für uns momentan zweitrangig. Im Vordergrund steht das Unternehmen mit dem Kerngeschäft und allen relevanten Projekten. Die Zusammenarbeit zwischen Verwaltungsrat und Geschäftsleitung ist sehr konstruktiv. Wir haben gemeinsam beschlossen, dass wir uns als Geschäftsleitung zunächst auf die Umsetzung der wichtigen neuen Aufgaben innerhalb von HOCH und auf die laufenden Alltagsgeschäfte fokussieren können. Das weitere Vorgehen zur definitiven CEO-Nachfolge obliegt dem Verwaltungsrat. Er wird voraussichtlich bis Sommer über die nächsten Schritte kommunizieren.

Wie sehr sind Sie mit dem Start des neuen gemeinsamen Unternehmens HOCH Health Ostschweiz zufrieden?

S.W.: HOCH Health Ostschweiz ist erfolgreich gestartet. Man hat beim Übergang kaum etwas gemerkt, ausser, dass es einen neuen Unternehmensnamen und neue Logos gibt. Das ist ein gutes Zeichen. Zu verdanken ist dies der langen, sorgfältigen und guten Vorbereitung

durch die MaMo-Programmleitung, aber auch der Supportbereiche und aller Beteiligten an allen Standorten. Dafür gebührt allen ein grosses Dankeschön.

R.T.: Ich teile diese Einschätzung. Die gründliche Vorarbeit war entscheidend für den gelungenen Start – sowohl organisatorisch, mit den gemeinsam mit den Kliniken entwickelten Betriebskonzepten zur horizontalen Integration, als auch technisch, etwa bei der Abbildung der Organisationen in den administrativen Systemen und der Konsolidierung der IT-Applikationen – hier wurde insbesondere durch die IT, das HR sowie die Finanzen eine Herkulesaufgabe bewältigt. Ohne diese solide Basis wäre ein so nahtloser Übergang nicht möglich gewesen. Aber das bedeutet nicht, dass nun alles erledigt ist – im Gegenteil.

Sondern? Was steht nun an?

R.T.: Nach der erfolgreichen Vorbereitungsphase und der juristischen Fusion zum gemeinsamen Unternehmen als Meilenstein hat nun mit der sogenannten Post Merger Integration (siehe S.17) die zweite wichtige Phase begonnen.

Was bedeutet das konkret? Können Sie diese Phase noch etwas näher beschreiben?

R.T.: Jetzt geht es darum, HOCH nicht nur auf dem Papier, sondern auch im Alltag mit Leben zu füllen. Die neuen Strukturen – zum Beispiel die horizontale Integration der Kliniken – stehen. Nun müssen wir sie mit der täglichen Arbeit erproben, Erfahrungen sammeln und dort nachjustieren, wo es nötig ist. Dieser Prozess wurde bereits im letzten Jahr angestossen – das alles benötigt



Post Merger Integration bezeichnet die Phase nach der erfolgreichen juristischen Fusion mehrerer Unternehmen. Bezogen auf HOCH bedeutet sie die Weiterführung der Integrationsaktivitäten in den klinischen Bereichen, in der Pflege und in der Paramedizin sowie die weitere Konsolidierung der IT-Applikationen und der administrativen Prozesse vom HR und der Finanzen. Durch verschiedene Marketingmassnahmen soll die Marke HOCH Health Ostschweiz im regionalen und überregionalen Markt bekanntgemacht werden. Gleichzeitig werden die durchgeführten Massnahmen auf ihre Wirkung hin überprüft und bei Bedarf angepasst oder weiterentwickelt. Die PMI-Phase wird per Anfang 2026 abgeschlossen.



Zeit und Geduld. Diese Integrationsphase ist kein statischer Prozess – wir müssen kontinuierlich dranbleiben und gemeinsam daran arbeiten, dass HOCH als Einheit weiter zusammenwächst.

S.W.: Ich sehe das gleich. Erfreulich war, dass bereits in den ersten Wochen nach der Fusion ein gewisser neuer Spirit zu spüren war. Anfang Jahr nahm man vielleicht einzig die neue Homepage oder das neue Logo wahr. Dabei ist aber schon viel mehr gelaufen. Nicht nur die Strukturen sind anders, auch teils Sitzungen sowie Gremien funktionieren bereits anders. Und noch etwas ist mir wichtig festzuhalten: Wir wollen auch morgen und übermorgen gute Medizin machen von der Grundversorgung bis hin zur hochspezialisierten Medizin.

Welche Rolle spielt dabei die Fusion?

S.W.: Ich bin überzeugt, dass wir mit der Fusion, die wir jetzt umgesetzt haben, sehr gut für die Zukunft aufgestellt sind. Die Zusammenführung zum gemeinsamen Unternehmen HOCH Health Ostschweiz hat Pioniercharakter. Es gibt in der Schweizer Spitallandschaft diverse Kooperationen und Zusammenarbeiten, aber wir haben die Fusion konsequenter gemacht. Wo gibt es einen Zusammenschluss in einer solchen Grösse, bei welcher man so klar integriert ist in ein Unternehmen? Das gibt es fast nirgends und wird uns in der Zukunft diverse Vorteile bringen.

Ich nehme an, die Fusion wurde primär aus dem Gedanken heraus gemacht, wie das Kerngeschäft optimiert werden kann und nicht um die Supporteinheiten besser aufzustellen?

R.T.: Genau. Wir sagten uns, dass wir in der medizinischen Leistungserbringung horizontal fusionieren wollen. Zum Beispiel mit einer Orthopädie über den ganzen Kanton. Auf dieser Basis kann die medizinische Versorgung überregional gedacht und weiterentwickelt werden. Wenn das erfolgreich umgesetzt wird, dann hat eine solche Fusion bedeutend mehr Substanz als die Schaffung einer beispielsweise operativen Holding, die plus/minus einfach als Finanzkonstrukt dient.

Roger Theiler

Stv. CEO a.i.

Departements-
leiter Departement
Entwicklung &
Innovation

Apropos Finanzen: Bei Drucklegung dieses Mitarbeitermagazins wird das Geschäftsergebnis 2024 bereits kommuniziert sein. Daher dürfen Sie es an dieser Stelle sicher verraten: Wie ist das letzte Geschäftsjahr der vier ehemaligen Spitalverbunde gelaufen?

S.W.: Unter Berücksichtigung von Sondereffekten wie der Auflösung von Rückstellungen haben wir als HOCH Health Ostschweiz gesamthaft mit einem Minus von CHF 0.8 Mio. fast eine schwarze Null erreicht. Bereinigt um die Sondereffekte, ist das operative Ergebnis 2024 um 34 Mio. Franken besser ausgefallen als im Vorjahr. Wir sind also auf gutem Weg, aber noch nicht am Ziel.

R.T.: Ich teile diese Einschätzung. Die operative Verbesserung ist erfreulich und stimmt uns zuversichtlich. Das Ergebnis ist aber sicher noch nicht nachhaltig dort, wo wir es haben müssen.

Wie kann diese positive Ergebnisverbesserung weiter vorangetrieben werden?

S.W.: Nochmals, wir sind auf dem richtigen Weg. Der bisherige grosse Effort aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hat sich ausbezahlt. Aber wir können nicht einfach eine schwarze Null anstreben. Das reicht nicht. Das finanzielle Ergebnis muss längerfristig besser werden, wir benötigen eine finanzielle Stabilität, damit wir für eine sichere Zukunft laufend weiter investieren können. In nötige Neubauten, aber hauptsächlich in die medizinischen Innovationen und die Weiterentwicklung. Deshalb braucht es weitere Anstrengungen und Optimierungen. Ich bin überzeugt, dass es nach wie vor Potenzial gibt in Form von vermehrter Zusammenarbeit oder der Aufhebung von Doppelspurigkeiten. Diverse Projekte sind ja bereits angelaufen, um Standardisierung und Optimierungen zu fördern. Dabei geht es aber nicht nur um das finanzielle Ergebnis, sondern gleichzeitig auch darum, medizinische Dienstleistungen und die Qualität weiterhin zu verbessern.

R.T.: ... wie zum Beispiel dem Integralen Kapazitätsmanagement (IKM), wenn ich das gleich anfügen darf.

Worum geht es beim IKM?

R.T.: Beim IKM geht es darum, den hohen Koordinationsaufwand in unserem Gesamtsystem zu reduzieren – zum Beispiel beim gemeinsamen Betrieb von OPs oder von Bettenstationen. Ziel ist es, Planungs- und Steuerungsabläufe effizienter zu gestalten und dabei eine gleichmässige Auslastung der gemeinsam genutzten Ressourcen zu ermöglichen, ohne die Kliniken

in der Patientenbehandlung einzuschränken. Im Gegenteil: Weniger administrative und organisatorische Hürden bedeuten mehr Zeit und Ressourcen für die direkte Patientenbetreuung. Das ist ein entscheidender Punkt. IKM ist eines der zentralen Vorhaben, das uns nicht nur organisatorisch entlastet, sondern auch wesentlich zur Ergebnisverbesserung beiträgt.

Aber es braucht auch kostengerechte Tarife?

R.T.: Ja, es braucht Anstrengungen in drei Bereichen: Erstens bei den Tarifen und den Gemeinwirtschaftlichen Leistungen (GWL) – das sind Rahmenbedingungen, die grösstenteils von aussen vorgegeben sind und auf die wir nur beschränkt Einfluss nehmen können. Weiterhin müssen wir darauf achten, unsere Kosten im Griff zu behalten und wo möglich zu senken, damit wir wirtschaftlich stabil bleiben. Und drittens geht es darum, unsere Abläufe so zu optimieren, dass wir mit weniger Abstimmungsaufwand unsere Ziele erreichen. Weniger Koordination bedeutet weniger Administration und mehr Zeit für das Wesentliche – die Versorgung unserer Patientinnen und Patienten.

S.W.: Auch in einem schwierigen gesundheitspolitischen Umfeld wollen wir handlungs- und entwicklungsfähig bleiben. Dazu benötigen wir eine gesunde, finanzielle Basis. Diese Grundlage basiert einerseits auf den schon erwähnten eigenen Anstrengungen sowie auf Tarifen, die entsprechend unserem Leistungsspektrum angepasst werden müssen. Die Geschäftsleitung und der Verwaltungsrat setzen sich gemeinsam für bessere Tarife ein.

Was wünschen Sie sich für die Zukunft von HOCH Health Ostschweiz?

R.T.: Ich wünsche mir für die unmittelbare Zukunft, dass wir den eingeschlagenen Weg mit HOCH konsequent weitergehen, uns gegenseitig unterstützen und Verständnis füreinander zeigen, auch wenn noch nicht alles perfekt läuft.

S.W.: Dem schliesse ich mich an. Zudem möchte ich aus unserer Vision zitieren. Ich wünsche mir, dass die Ostschweizer Bevölkerung möglichst schnell verinnerlicht, dass HOCH ein gemeinsames Unternehmen ist und man unabhängig vom jeweiligen Standort dieselbe, hochstehende medizinische Versorgung erhält. Medizin ist und bleibt unser Kernauftrag.



Dienstjubiläen & Pensionierungen

Januar 2025 —
März 2025

Langjährige Mitarbeite-
rinnen und Mitarbeiter sind
wertvoll. Ihre Treue und
ihr Engagement verdienen
besondere Anerkennung.
Deshalb ehren wir an dieser
Stelle unsere langjähri-
gen Jubilarinnen und Jubi-
lare ab 20 Jahren sowie
alle Pensionärinnen und
Pensionäre von HOCH
Health Ostschweiz und
sagen: Herzlichen Dank!

Jubiläen

35 Jahre

Kantonsspital St. Gallen / Rorschach

Armin Fässler
Stv. Leiter Lebensmittel-Einkauf

Friedrich Aumann
Dipl. Pflegefachmann

Sibylle Biasco
Stationssekretärin

Agim Masurica
Mitarbeiter Spezial-/Büroreinigung

Susanne Senn-Krapf
Dipl. Pflegefachfrau

Vreni Hanimann
Sachbearbeiterin Aufnahme NFZ

Spital Grabs / Altstätten

Milanka Krupljanin-Savanovic
Gruppenleiterin

30 Jahre

Kantonsspital St. Gallen / Rorschach

Veronika Daniele
Gruppenleiterin

Jeanine Kehl
Studienkoordinatorin

Gordana Stojkovic
Mitarbeiterin Restauration & Events

25 Jahre

Kantonsspital St. Gallen / Rorschach

Eva Vernazza
Dipl. Pflegefachfrau

Zita Kircher
Dipl. Pflegefachfrau

Ursula Hochreutener
Dipl. Pflegefachfrau

Michael Giger
Leitender Arzt

Andrea Brander
Dipl. Pflegefachfrau

Maria Ostler-Nussbaumer
Dipl. Pflegefachfrau

Christian Cossu
Leiter Fachbereich

Regula Meier Baumgartner
Dipl. Pflegefachfrau

Dr. med. Norbert Rose
Leiter Qualitätsmanagement

PD Dr. med. Thomas Steffen
Stv. Chefarzt Chirurgie

Esther Leuthold
Dipl. Expertin Intensivpflege

Stefan Wilken
Dipl. Pflegefachmann Operationsbereich

Dr. rer. nat. Elke Scandella-Grabher
Fachverantwortliche Tierversuche

Kalawathy Vasthalananthan
Mitarbeiterin Restauration & Events

Corina Knup
Kliniksekretärin

Jeannette Walser
Kliniksekretärin

Vera Pervorfi
Pflegeassistentin

Monika Schiess
Dipl. Pflegefachfrau

Spital Grabs / Altstätten

Christa Schubiger
Qualitäts- und Riskmanagerin

Werner Vetsch
Einkäufer

Dr. med. Bettina Mombelli
Oberärztin mbF

Spital Linth

Aslian Useini
Pflegehelferin

20 Jahre

Kantonsspital St. Gallen / Rorschach

Franziska Flury
Stv. Fachleiterin Amb. Chirurgische Kliniken

Christian Kittel
Leiter Pflege stationäre Bereiche

Bernarde Schillig
Fachleiterin Beatmungsteam

Thomas Sojak
Leiter Departement I&B

Esther Stach
Sekretärin

Corine Waldburger
Dipl. Pflegefachfrau

Bettina Glanzmann
Wissenschaftliche Mitarbeiterin

Patrizia Amann
Kliniksekretärin

Hanka König-Kosbi
Dipl. Pflegefachfrau IMC

Martina Kaden
Dipl. Fachfrau Operationstechnik

Meryem Karageçili-Köscher
Dipl. Pflegefachfrau

Spital Grabs / Altstätten

Hafze Yilmaz
Mitarbeiterin Reinigung

Jürg Tscharner
Dipl. Physiotherapeut

Gerlinde Schmidt
Dipl. Expertin Anästhesiepflege

Dr. med. Lars Nowak
Oberarzt mbF

Spital Linth

Franziska Lasku
Dipl. Pflegefachfrau

Spital Wil

Katrin Rehse
Oberärztin



Pensionierungen

Kantonsspital St. Gallen / Rorschach

Werner Schnider
Projektleiter
31.01.2025

Mohamed Hagi Amin
Mitarbeiter Spezial-
und Büroreinigung
31.01.2025

Hüseyin Kaygisiz
Mitarbeiter Spezial-
und Büroreinigung
31.01.2025

Irene Reich
Case Managerin ZPM
31.01.2025

Michael Hirsch
Sachbearbeiter
Stammdatenmanagement
28.02.2025

Nadia Soldati
Dipl. Pflegefachfrau
28.02.2025

Marina Schurr
Leiterin Rotkreuzpflegeteam
31.03.2025

Astrid Schiess
Sekretärin Leitender Arzt
31.03.2025

Spital Grabs / Altstätten

Katharina Gantenbein
Logistikerin
31.03.2025

Spital Linth

Angelika Bublitz
Teamleiterin Dialyse
28.02.2025

**Wir bedanken
uns und wünschen
alles Gute für den
nächsten Lebens-
abschnitt!**



Datengrundlage

Aufgrund des Zusammenschlusses wurde auch die Rubrik «Personelles» über alle Standorte hinweg vereinheitlicht und neu strukturiert. Dies hat zur Folge, dass in dieser Ausgabe nur die Daten ab Januar 2025 veröffentlicht werden.

Dienstjubiläen

Die Richtlinien betreffend Würdigung von Jubiläen wurden über alle Standorte hinweg vereinheitlicht. Bei den Dienstjubiläen wird dabei unterschieden zwischen dem internen und dem kantonalen Jubiläum.

Spitalinternes Dienstjubiläum

Für das interne Dienstjubiläum zählt das Eintrittsdatum in eines der Spitäler von HOCH Health Ostschweiz. Entscheidend ist, wie lange eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter ohne Unterbrechung bei HOCH tätig ist – unabhängig vom Standort oder internen Wechseln.

Interne Treueprämie

5 Jahre: Verpflegungsgutschein im Wert von CHF 50.00
10 und 15 Jahre: Verpflegungsgutschein im Wert von CHF 100.00
Ab 20 Jahren alle 5 Jahre: Einladung zum Jubiläumsanlass

Kantonales Jubiläum

Für das kantonale Dienstjubiläum zählen die gesamten Anstellungsjahre bei einer kantonalen Institution – unabhängig davon, um welche Institution es sich handelt oder ob Wechsel zwischen diesen stattgefunden haben.

Kantonale Treueprämie

10 und 15 Jahre: ½ Monatslohn oder 10 Tage Ferien
25 Jahre: 1 Monatslohn oder 20 Tage Ferien

Ein Tag mit Sandro Krüsi

Durchgetaktet, aber nicht vorhersehbar. So beschreibt Sandro Krüsi seine Arbeitstage. Dabei ist Vorhersehbarkeit ein wichtiges Thema in seiner Aufgabe als Leiter des Integralen Kapazitätsmanagements (IKM). Dieses hat zum Ziel, Ressourcen ganzheitlich, vorausschauend und effizient zu planen. Dafür gilt es unter anderem, möglichst genaue Prognosen zum Patientenfluss zu erstellen. «Auch wenn es im Spital viel Unvorhersehbares wie z.B. Notfälle gibt, so lassen sich doch Muster erkennen», erklärt der 49-Jährige. Auf Grundlage dieser Erkenntnisse und Annahmen zur künftigen Entwicklung können mithilfe von Simulationen Prognosen erstellt werden. Dafür begibt sich Sandro Krüsi um 8:30 Uhr zum wöchentlich anstehenden Austausch mit Datenanalyst Raffael Heiniger.

Für Sandro Krüsis Arbeit sind aber nicht nur Daten- und IT-Kenntnisse nötig, sondern auch medizinisches und Managementwissen. Beides hat er sich über die Jahre angeeignet. Nach sieben Jahren als Leiter Physiotherapie im SV 4 übernahm er dort 2014 die Funktion des Leiters Medizinische Supportbereiche, zeitweise verbunden mit Zusatzaufgaben wie dem OP-Management oder der Leitung des Projekts Ein- und Austrittsmanagement. Seit 2023 ist er in der heutigen Funktion am KSSG bzw. bei HOCH tätig. «Ich erarbeite Grundlagen und Sorge für eine ganzheitliche Sicht, aber für ein gelingendes IKM braucht es vor allem den Input und die Mitarbeit aller beteiligten Fachbereiche», sagt Krüsi.

Mit Vertretern der für das Kapazitätsmanagement im Departement Innere Medizin (DIM) relevanten Berufsgruppen trifft sich Sandro Krüsi um 13 Uhr – wie



Sandro Krüsi
49 Jahre
Leiter Integrales
Kapazitäts-
management

SK

jeden Tag – zum operativen IKM-Rapport. Während 15 Minuten werden nach einem strukturierten Ablauf der aktuelle und der folgende Tag betrachtet und über kurzfristige Anpassungen entschieden. Wie viele Entscheide nötig sind, ist auch abhängig davon, wie zutreffend die Prognosen waren.

Solche werden auch heute erstellt. Um 15 Uhr trifft sich Sandro Krüsi mit dem taktischen Kapazitätsgremium des DIM. Hier wird der Kapazitätsbedarf der kommenden ein bis zwei Wochen erarbeitet. Daraus abgeleitete Konsequenzen gilt es nach der Sitzung umzusetzen. Dazu steht Krüsi im Austausch mit verschiedenen Fachbereichen, auch um Verbesserungen zu diskutieren oder die Grundlagen für das strategische und damit längerfristige IKM auf Geschäftsleitungsstufe oder für das Projekt IKM 3.0 zu erarbeiten.

«Das Kapazitätsmanagement ist einer der grössten Hebel im Gesundheitswesen überhaupt», sagt Sandro Krüsi «Ein gutes

Kapazitätsmanagement wirkt sich nicht nur finanziell positiv aus, sondern nivelliert die Belastung der Mitarbeitenden und beeinflusst die Qualität positiv. Das motiviert mich zu dieser Arbeit.» Das IKM sei ein fortlaufender Prozess, die Arbeit also nie zu Ende.

Sein Arbeitstag allerdings neigt sich dem Ende zu. Um 17:30 Uhr macht sich Sandro Krüsi auf den Heimweg nach Oberwangen. Sein Privatleben mit der Familie mit drei Kindern sei zwar auch nicht vorhersehbar, aber weniger getaktet. Zu Hause findet er nach einem langen Arbeitstag Entspannung, beim Sport den Ausgleich zum Bürojob. Die Zeit im Zug nutzt er, um letzte Mails zu beantworten und die anstehenden Aufgaben zu ordnen. Eine Prognose für den nächsten Tag sozusagen? «Ja, genau. Auch wenn sie nicht immer ganz treffsicher ist», sagt Krüsi lachend.

Text **Barbara Anderegg**
Foto **Reto Martin**



PD Dr. med. Thomas Münzer
Chefarzt und Mitglied der Geschäftsleitung

Als besonders vorteilhaft empfindet Thomas Münzer die Möglichkeit, ohne Umweg über das Sekretariat Verläufe direkt ins System zu diktieren. Zudem bietet das Dashboard einen zentralen Überblick über alle relevanten Patientendaten und ermöglicht den direkten Sprung zu Medikamentenlisten und Kompendium, was für das medizinische Personal eine grosse Erleichterung darstellt. «Das System ist benutzerfreundlich und effizient – ein grosser Vorteil für die Ärzteschaft», so Münzer.

Obwohl das System die Arbeitsweise verbessert, bedeutet es für die Ärztinnen und Ärzte aber nicht unbedingt eine Zeiterparnis. Einige Aufgaben, die früher delegiert wurden, müssen nun direkt im KISIM erledigt werden. Dennoch sieht Münzer klare Vorteile, besonders bei der Patientenanmeldung in der Geriatrie und bei der digitalen Übermittlung von Patientendaten bei Verlegungen in andere Spitäler. Die Anmelde- und Übertrittsprozesse wurde erheblich verschlankt und erfolgen nun digital. Bereits erfasste Daten stehen der nachbehandelnden Stelle unter Einhaltung sämtlicher Datenschutzbestimmungen sofort zur Verfügung, ohne dass sie erneut erfasst werden müssen. Das spart Zeit und vermeidet Doppelspurigkeiten. Thomas Münzer ist überzeugt, dass die weitere Implementierung in den anderen Spitälern von HOCH Health Ostschweiz die Zusammenarbeit weiter verbessern und den Informationsaustausch optimieren wird.

KISIM bringt Effizienz und Transparenz in den Klinikalltag

Text Léonie Nef
Fotos Reto Martin

Die Geriatriische Klinik führte im Oktober als erste das Klinikinformationssystem KISIM ein. Wie die Mitarbeitenden das System erleben und inwiefern es ihren Arbeitsalltag tatsächlich vereinfacht – Stimmen aus der Praxis.

Claudia Inauen
Leitung Pflegedienst, therapeutische Dienste und Sozialberatung und Mitglied der Geschäftsleitung

Claudia Inauen begleitete als Projektleiterin aufseiten der Geriatrie den Einführungsprozess von KISIM intensiv. Obwohl sie selbst nicht täglich mit dem System arbeitet, konnte sie die Auswirkungen im Klinikalltag genau beobachten. Schon kurz nach der Einführung wurde deutlich, wie sehr KISIM den Arbeitsalltag erleichtert. «Wir haben viel investiert – Zeit, Energie und Engagement. Jetzt sehen wir, dass es sich gelohnt hat», sagt Inauen.

Von Beginn an war ihr bewusst, dass eine enge Zusammenarbeit aller Berufsgruppen – von der Pflege über die Therapie, Medizin, Sozialberatung bis zur Informatik und Hotellerie – entscheidend für eine reibungslose Umstellung ist. Dank eines breit aufgestellten Teams aus Key-Usern, das frühzeitig in den Prozess eingebunden wurde, gelang es, alle Fachbereiche in den Veränderungsprozess zu involvieren und gezielt vorzubereiten. Während des Go-Live stand ein engagiertes Team aus Key-Usern von verschiedenen Fachbereichen, dem new-KIS-Projektteam sowie Mitarbeitenden der Firma Cistec und Mitarbeitenden vom Team Entwicklung und QM Pflege vor Ort zur Verfügung, um Fragen direkt zu klären und die Mitarbeitenden gezielt zu begleiten. «Diese breite Unterstützung haben wir sehr geschätzt und sie war nebst dem hohen Engagement des gesamten Teams entscheidend für einen erfolgreichen Start.»



Manuela Forrer

Leitung Patiententerminplanung/
Diagnostik, Sekretariat

Manuela Forrer war von Anfang an in die Vorbereitungen zur KISIM-Einführung involviert. Bereits eine Woche vor dem offiziellen Go-Live begann die Patiententerminplanung mit dem System zu arbeiten, um erste Erfahrungen zu sammeln. Diese Vorlaufzeit erwies sich als grosser Vorteil, da Prozesse noch optimiert werden konnten, bevor das System klinikweit ausgerollt wurde. Geschätzt wurde auch hier die enge Betreuung während der Einführungsphase: «Es war immer jemand vor Ort, an den wir uns bei Fragen wenden konnten. Das hat uns Sicherheit gegeben.»

Heute erleichtert KISIM die Planungs- und Verwaltungsprozesse im Alltag von Forrer erheblich. Wurden früher viele Abläufe per E-Mail, Telefon oder gar Papierdokumenten abgewickelt, findet die Kommunikation nun direkt im System statt. Aufgaben können digital zugewiesen, Rückfragen innerhalb der Plattform geklärt werden und wichtige Informationen sind für alle berechtigten Mitarbeitenden jederzeit einsehbar. «Früher beispielsweise mussten Zimmernummern manuell eingegeben werden, heute sind sie automatisch hinterlegt», sagt Forrer. «Dadurch wurden unnötige Arbeitsschritte eliminiert.»

Generell wird die Zusammenarbeit zwischen Ärzteschaft, Pflege, Diagnostik und Therapie vereinfacht, da alle Beteiligten Zugriff auf die gleichen Daten haben. Manuela Forrer räumt aber auch ein, dass die Umstellung trotz der positiven Effekte eine Herausforderung war. Mittlerweile habe sich KISIM aber im Klinikalltag etabliert. «Man darf nicht an alten Prozessen festhalten, sondern muss sich auf Neues einlassen. Und das lohnt sich.» Die Koordination mit den Terminen im KSSG und den damit verbundenen Transporten von Patientinnen und Patienten wird sich nach dem Go-Live von KISIM im August 2025 im KSSG sicher verbessern.

Das neue Klinikinformationssystem (KISIM)

KISIM löst das bisherige MedFolio ab. Es stellt Patientendaten zentral und übersichtlich dar und unterstützt die interprofessionelle und interdisziplinäre Zusammenarbeit. Nebst einer einfachen und effizienten Bedienung ermöglicht es eine mobile Nutzung, wodurch Informationen jederzeit und ortsunabhängig verfügbar sind.

Die Applikation KISIM der Firma Cistec hat sich im Schweizer Gesundheitsmarkt bereits etabliert. Schweizer Spitäler wie das Universitätsspital Zürich, die Kantons-spitäler Winterthur und Baden und auch das Ostschweizer Kinderspital arbeiten damit.

Roll-out KISIM – Fahrplan

Nach der erfolgreichen Einführung in der Geriatrischen Klinik St.Gallen im Oktober 2024 und dem Spital Wil im März 2025 folgen in den kommenden Monaten die anderen Standorte:

- 🕒 29.04.2025 – Einführung im Spital Linth
- 🕒 24.06.2025 – Einführung in den Spitälern Grabs und Altstätten
- 🕒 19.08.2025 – Einführung im Kantonsspital St.Gallen und Gesundheitszentrum Rorschach

Ramona Sutter

Pflegeexpertin und Applikationsverantwortliche KIS

Ramona Sutter hat als Key-Userin ihr Team beim Go-Live intensiv unterstützt. Nun half sie auch im Spital Wil, wo KISIM kürzlich eingeführt wurde. «Erfahrungen aus dem Go-Live der Geriatrischen Klinik wurden, wo sinnvoll, in die Planung des Go-Live in Wil integriert.»

Sutter sieht in KISIM eine grosse Arbeitserleichterung für die Pflege. Die Umstellung hat den administrativen Aufwand reduziert und erlaubt es dem Pflegepersonal, sich vermehrt auf die Patientinnen und Patienten zu konzentrieren. Besonders hilfreich sind die automatisierten Abläufe: Ein Austrittsbericht kann nun mit wenigen Klicks erstellt werden, da alle relevanten Daten bereits hinterlegt sind. Früher musste vieles mühsam von Hand eingegeben werden. Zudem ermöglicht das Dashboard einen schnellen Überblick über offene Aufgaben, was die Pflegeplanung optimiert. Auch mobile Lösungen wie Handys oder mobile Dokumentationswagen können die tägliche Dokumentation erleichtern. Dass die Umstellung herausfordernd war, findet auch Sutter. Sie war aber positiv überrascht, wie offen die Mitarbeitenden der Geriatrischen Klinik auf das neue System reagiert haben. «Viele haben sofort begonnen, sich mit den Funktionen vertraut zu machen und Fragen zu stellen.» Dank der guten Vorbereitung und der engen Begleitung während des Go-Live sei der Übergang weitgehend reibungslos verlaufen.

Dzuza Papik

Physiotherapeutin

Für Dzuza Papik ist KISIM im Arbeitsalltag bereits unverzichtbar geworden. Sie nutzt das System täglich zur Dokumentation und Informationsbeschaffung. Besonders das Dashboard erweist sich als hilfreich, da es eine schnelle Übersicht über Zuständigkeiten und Kontaktpersonen bietet. «Wir sehen sofort, wer für welche Patienten verantwortlich ist, und können direkt Kontakt aufnehmen.»

Durch die Einführung von KISIM hat sich die interdisziplinäre Zusammenarbeit verbessert. Die Kommunikation zwischen Therapien, Pflege und Ärzteschaft ist effizienter geworden, da alle relevanten Informationen zentral gespeichert und für berechnigte Personen jederzeit abrufbar sind. Dadurch entfallen umständliche Rückfragen und Verzögerungen im Behandlungsprozess. Auch neue Mitarbeitende finden sich laut Dzuza Papik schnell in KISIM zurecht. Die intuitive Benutzeroberfläche und die klar strukturierte Informationsdarstellung erleichtern die Einarbeitung erheblich. «Im Vergleich zum alten System MedFolio ist KISIM benutzerfreundlicher und durchdachter», betont sie. Trotz der positiven Erfahrungen gibt es aus therapeutischer Sicht noch Optimierungsbedarf. Insbesondere die Terminplanung sei nicht immer optimal gelöst, da es aktuell Einschränkungen bei der parallelen Ansicht von Patientendaten gibt. Dennoch überwiegen die Vorteile des Systems klar. «Ich gebe KISIM nicht mehr ab», fasst Papik zusammen.

Die PEKO als Stimme der Mitarbeitenden



Mit dem Zusammenschluss zu HOCH wurde auch eine neue Personalkommission PEKO gebildet, die über alle Standorte organisiert ist. Ihre Aufgabe ist die Vertretung der Interessen der Mitarbeitenden gegenüber den Führungsgremien. Dabei sieht sie sich vor allem in einer Vermittlerrolle, immer mit dem Ziel, Lösungen zu finden, welche für das Personal und das Unternehmen gut sind.

Text **Barbara Anderegg**
Foto **Reto Martin**



Vorsitzender:
Wolfgang Rehm

PEKO
Standort Kantonsspital St.Gallen

Standortvorsitzender:
Wolfgang Rehm

Stv. Vorsitzende:
Isabelle Bösch

Rahel Gähler
Damian Hefti
Luiza Krempf-Gnädinger
Laura Palmisano

PEKO
Standort Grabs / Altstätten

Standortvorsitzende:
Sabine Gulli

Stefanie Alpiger
Anna Havran
Nicole Keller
Milanka Krupljanin-Savanovic
Adrian Muster
Erika Oesch-Thür

PEKO
Standort Uznach

Standortvorsitzende:
Franziska Lasku

Patrizia Hangartner
Christa Schubiger
Fleur Verhulst

PEKO
Standort Wil

Standortvorsitzende:
Susanne Siegenthaler

Sebastian Baumann
Christina Romero-Schiess
Vadim Varban

«Einfach gesagt, gibt die Personalkommission den Mitarbeitenden eine Stimme», sagt Wolfgang Rehm, Vorsitzender der neuen PEKO HOCH. Ist die PEKO folglich eine gewerkschaftliche Institution? Wolfgang Rehm verneint. Selbstverständlich hätte die PEKO zum Teil ähnliche Themen wie die Gewerkschaften – so beispielsweise vor einigen Jahren das Thema Umkleidezeit – und stünde auch mit den Sozialpartnern im Austausch, die PEKO aber betreibt keine Gewerkschaftspolitik und ihre Vorgehensweise sei ganz anders. «Wir stellen keine Forderungen, sondern bringen als gewählte Vertreterinnen und Vertreter die Anliegen der Mitarbeitenden zu verschiedenen Themen in die Unternehmensführung ein», sagt Wolfgang Rehm, der seit 2012 in der PEKO engagiert ist.

Auch dem Unternehmen gegenüber loyal

Gerade, weil sie nicht fordert, würde die PEKO zum Teil von den Mitarbeitenden als «zahnlos» empfunden, sagt der PEKO-Vorsitzende, der als Gruppenleiter Spezialpflege tätig ist. Die «Organisation der Personalkommission» sieht jedoch den Zweck der PEKO nicht nur in der Interessensvertretung der Mitarbeitenden, sondern auch darin, «das Einvernehmen und die Zusammenarbeit zwischen Mitarbeitenden und Vorgesetzten zu fördern». Die PEKO nimmt somit eine Vermittlerrolle ein und trägt zu Lösungen bei, die den Mitarbeitenden, aber auch dem Unternehmen dienen. «Als neutrale Instanz können wir Anliegen gegenüber den Vorgesetzten und den verschiedenen Führungs- und Entscheidungsgremien einbringen und diese vertreten. Wir sind aber auch dem Unternehmen gegenüber loyal», so Wolfgang Rehm.

Anliegen können die Mitarbeitenden der PEKO persönlich, telefonisch oder per E-Mail einreichen. Informationen dazu finden Sie unter: pulsnet.ch/peko

Mit kleinen Massnahmen viel bewirken

Die Anliegen sind vielfältig und nicht immer geht es um Bahnbrechendes: Arbeitsumfeld, Entlohnungssystem, Vereinbarkeit von Beruf und Familie oder Arbeitsmittel. In all diesen Bereichen könne man schon mit kleinen Massnahmen viel erreichen und die Zufriedenheit der Mitarbeitenden steigern, sagt Wolfgang Rehm und ergänzt: «Auch als gute Arbeitgeberin kann man immer noch besser werden.» Als Beispiel nennt er das Thema Stillen. Es wurde nach passenden Rückzugsmöglichkeiten für die Stillenden gesucht und die PEKO setzte sich dafür ein, dass die Stillzeit als Arbeitszeit angerechnet werden darf. Zudem habe der Einbezug der PEKO im SV 4 zu einer Lösung geführt, nachdem die Anpassung des Mobilitätskonzepts zuvor für viel Unmut gesorgt habe. «Die Lösung konnte von den Mitarbeitenden akzeptiert werden und entschärfte gleichzeitig die Parkplatzprobleme des Spitals Wil», gibt der PEKO-Präsident eine Erfahrung seiner Wiler Kolleginnen und Kollegen wieder.

Austausch auf Augenhöhe

Wann die PEKO ein Mitwirkungsrecht hat und wo sie informiert werden muss, gibt die «Mitwirkungsvereinbarung der Personalkommission» vor. Die PEKO pflegt

zudem einen regelmässigen Austausch mit Geschäftsleitung und CEO, vor allem aber mit dem Bereich Human Resources (HR). Laut Nicole Giuliani, Leiterin HR, ist dieser Austausch für das HR sehr wertvoll. «Eine konstruktive und offene Zusammenarbeit zwischen der PEKO und der Führung ist essenziell für eine erfolgreiche Personalpolitik», sagt die HR-Leiterin. So könnte die Arbeitsumgebung optimiert und Veränderungsprozesse erfolgreich gestaltet werden. «Wenn beide Seiten auf Augenhöhe agieren und einen regelmässigen Austausch pflegen, können frühzeitig Lösungen gefunden und Missverständnisse vermieden werden.»

Mitwirkung der Mitarbeitenden zentral

Damit die PEKO ihre Aufgabe wahrnehmen kann, ist sie darauf angewiesen, dass die Mitarbeitenden ihre Anliegen auch bei ihr deponieren. «Nur so können wir die Bedürfnisse und die Sicht der Mitarbeitenden auch einbringen», sagt Wolfgang Rehm. Entgegengenommen werden alle Anliegen. Sie werden dann in der PEKO geprüft und die Relevanz eines Anliegens wird beurteilt, woraufhin Abklärungsaufträge erteilt werden.

Gerade in Zeiten grosser Veränderungen komme es tendenziell zu mehr Meldungen. Das ist auch Nicole Giuliani klar: «Bei einem Zusammenschluss entstehen oft Unsicherheiten und offene Fragen bei den Mitarbeitenden. Die PEKO kann helfen, diese Bedenken aufzugreifen, eine klare Kommunikation zu fördern und den Veränderungsprozess positiv zu begleiten.»

An allen Standorten vertreten

Im Zuge der Integration hat sich auch die PEKO teilweise neu organisiert. Gewählt wurden die 21 Mitglieder im Dezember 2024, die Sitze sind anteilmässig auf die Berufsgruppen und auf die Standorte verteilt (siehe Auflistung Seite 29). Die PEKO HOCH agiert als ein Gesamtgremium, wobei sie an allen Standorten durch Mitglieder und eine Vorsitzende bzw. einen Vorsitzenden vertreten ist. «So können sicher viele Anliegen auch direkt vor Ort im Austausch mit den Verantwortlichen angegangen werden», begründet Wolfgang Rehm. Anliegen, die übergeordnete Themen betreffen, werden in den Sitzungen der PEKO HOCH eingebracht. In den ehemaligen SV 1, 2 und 4 haben die PEKOs bereits eine langjährige Tradition und viele Mitglieder sind daher bereits sehr erfahren in dieser Funktion. In der ehemaligen SV 3 wurde im Zuge des Zusammenschlusses neu auch eine PEKO gebildet bzw. Mitglieder für die PEKO gewählt. «Wir sind nun organisatorisch in den neuen Strukturen gut aufgestellt. Gleichzeitig müssen wir uns, wie andere Bereiche auch, in einigen Details noch finden», sagt Wolfgang Rehm.



Nicole Giuliani
Leiterin Human Resources

«Eine konstruktive und offene Zusammenarbeit zwischen der PEKO und der Führung ist essenziell für eine erfolgreiche Personalpolitik.»

Impressum

Herausgeberin / Redaktion Marketing & Kommunikation, HOCH Health Ostschweiz

Redaktionsleitung Barbara Anderegg (Portraitfoto Editorial: Anna-Tina Eberhard)

E-Mail kommunikation@h-och.ch

Gestaltung Die Gestalter AG, St. Gallen

Druck Galledia Print AG, Flawil

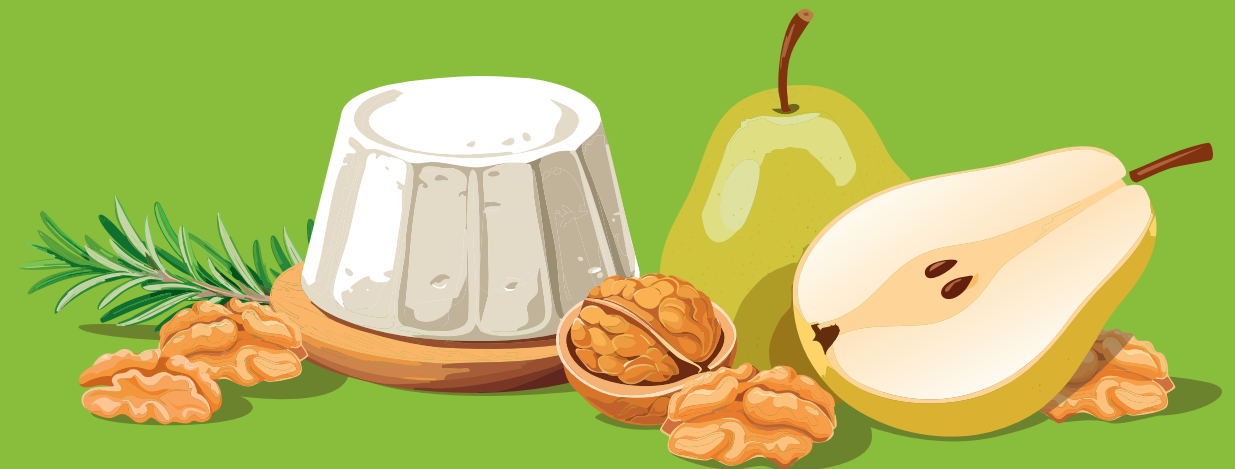
Illustrationen freepik.com / Die Gestalter AG, St. Gallen

Adressänderungen HR@h-och.ch

Titelbild Neubau Haus 07A



Randenravioli mit Birnen-Ricotta-Füllung



Zubereitung Ravioli

Pastateig: Weissmehl und Hartweizendunst mischen, eine Grube formen. Eier, Olivenöl und Randensaft beigegeben und zu einen elastischen Teig kneten, vakuumieren und im Kühlschrank für 20 Minuten ruhen lassen.

Füllung: Zwiebeln in der Butter dünsten, Birnen beigegeben und ca. 15 Minuten mitdünsten, bis sie weich sind. Masse mit einem Löffel grob zerdrücken, Baumnüsse rösten und zerkleinern, zu der Birnenmasse geben, dann abkühlen lassen. Ricotta, Parmesan, Hartweizendunst und Eigelb mischen. Mit der kalten Birnenmasse gut vermengen.

Zubereitung Ravioli: Teig ca. 1,5 mm rechteckig dick auswallen und längs halbieren. Füllung auf eine Seite des Teiges gleichmässig mit genügend Abstand auftragen. Restlichen Teig mit wenig Wasser bepinseln und auf den Teig mit der Füllung legen, andrücken, ohne dass Luftblasen entstehen. Ravioli mit einem Messer oder Teigrädchen voneinander trennen und die Ränder mit einer Gabel gut andrücken.

Im Salzwasser ca. 6 min kochen, abtropfen, direkt weiterverarbeiten, z.B. mit Rosmarinbutter oder Sauce nach Wahl vermengen.

Zubereitung Rosmarinbutter

Baumnußkerne ein wenig zerkleinern und in einer Teflonpfanne rösten, Rosmarin und Butter beigegeben, erwärmen bis die Butter eine leichte Bräunung erhält.

Dazu passt: Karamellisierte Birnen- oder Feigenschnitze, Süsskartoffelpüree, Gorgonzola- oder Baumnußsauce (statt Rosmarinbutter).



Marlen Kuraths Leckerbissen

Leiterin Produktion Spital Grabs

Zutaten Pastateig

225 g Weissmehl
225 g Hartweizendunst
5 Stk. Eier frisch
34 g Olivenöl
20 g Randensaft

Zutaten Füllung

10 g Butter
120 g Birnen
30 g Baumnüsse
150 g Ricotta
40 g Parmesan
20 g Hartweizendunst
20 g Eigelb
Thymian
Salz, Pfeffer

Zutaten Rosmarinbutter

40 g Baumnußkerne
5 g Rosmarin
85 g Butter



Personalfest

19. September 2025

19:00 Uhr

Olma-Halle, St.Gallen

Mitarbeitende aller Standorte von
HOCH Health Ostschweiz sind herzlich
eingeladen.

Tragen Sie sich den Termin
jetzt schon in der Agenda ein.
Das Motto wird noch vor
den Sommerferien bekannt
gegeben.

Einladung und
Ticket erhalten Sie
nach den Sommer-
ferien per Post.