



magnao

GESUNDHEITSMAGAZIN AARGAU OST

**Arbeit für
11 000 Menschen.**



Wir unterstützen die Covid-19-Empfehlung des BAG und der Eidgenössischen Kommission für Impffragen EKIF.

> ab Seite 4

Eine existenzielle Leistung.

Immer mehr Menschen arbeiten im Gesundheitswesen. Das braucht innovative und bedürfnisorientierte Arbeitgeber.

> Seiten 20/21

Positives Denken kann man lernen.

Gedanken kann man ein Stück weit steuern. Wir haben einige Tipps, sie in eine positive Richtung zu schicken.

> Seite 3

Holen Sie sich die GNAO-App.

Finden Sie alle Informationen zu den 17 GNAO-Partnern und einen Event-Kalender auf der GNAO-Web-App.





KONZEPTE UND IDEEN, DIE WIRKEN.
KOMPAKT.CH

11 000 Jobs und viele Karrierewege – auch für Frauen.

Liebe Leserinnen und Leser

«Was arbeitest du so?»

Dieser Frage begegnen Erwachsene im Erwerbsalter häufig,

wenn sie mit Fremden ins Gespräch kommen. Wissen wir den Beruf des anderen, können wir uns einen ersten Eindruck von ihm machen. In unserer Gesellschaft, wo der Job sowohl Existenz sichern als auch Sinn stiften soll, gehen wir davon aus, dass die Arbeit der Persönlichkeit entspricht.

Besonders viele in der Schweiz suchen den beruflichen Lebensinhalt im Gesundheitswesen: von 5,1 Millionen Erwerbstätigen fast eine halbe Million, davon rund 11 000 Personen im Gesundheits-Netz Aargau-Ost (GNAO). 11 000 entspricht der Einwohnerzahl der Gemeinde Lenzburg, und im GNAO gibt es tatsächlich fast alle Berufe, die für das Funktionieren einer Gemeinde notwendig sind: von Spezialisten in der Verwaltung über Ärzte, Gärtner bis hin zur Kleinkinderzieherin. Mit über 100 Berufsrichtungen leistet das GNAO nicht nur einen grossen Beitrag für die Gesundheit Zehntausender Menschen, sondern ist auch ein bedeutender Wirtschaftsfaktor.



Gesundheits-Netz Aargau Ost

Dieser Wirtschaftsmotor wird wesentlich durch Frauen angetrieben. Sie stellen zahlenmässig weitaus

das grösste Personal. Ein Thema wird das in der Regel erst dann, wenn eine Frau Kinder bekommt und der Tatsache gegenübersteht, dass in der geschlechterpolitisch traditionell funktionierenden Schweiz die Familienarbeit ihr zugeschrieben wird. In der Regel arbeiten Mütter in reduzierten Pensen und zögern stärker als Männer sowie Frauen ohne Kinder, eine nächste Karrieresprosse zu erklimmen. Stolpersteine sind die Aufteilung von Haus- und Erwerbsarbeit mit dem Partner, Kinderbetreuungsstrukturen und die Haltung des Arbeitgebers.

Das GNAO ist überzeugt, dass Frauen sich ebenso wie Männer beruflich verwirklichen können sollen und bietet dafür zahlreiche Weiterbildungs- und Karrieremöglichkeiten. Im Jahr, in dem die Einführung des Stimmrechts für Frauen ihr 50. Jubiläum feiert, beleuchten wir im «magnao» deshalb innovative Ansätze des GNAO als Arbeitgeber, vor allem mit dem Fokus auf Frauen.

Ihr Gesundheits-Netz Aargau Ost

Wir sind das Gesundheits-Netz Aargau Ost (GNAO)



Presenting Partner **LUNGENLIGA AARGAU**

Herausgeberin GNAO – Gesundheits-Netz Aargau Ost

Redaktion, Konzept, Gestaltung, Produktionsleitung KOMPAKT AG Kommunikation, LSA, Baden

Produktion, Druck und Versand Vogt-Schild Druck AG, Derendingen

Texte plegimuri | ZURZACH Care | süssbach | KOMPAKT AG Kommunikation, LSA, Baden

Fotos Liliana Peterhans, Seite 8 | Pat Weltstein, Seite 10 | Felix Wey, Seiten 12, 15, 16, 17 | Caroline Schneider, Seite 24 | Stefan Wey, Seiten 26, 30, 38 | Anouk Holthuijzen, Seite 29 | Jessica Gomilsek, Seiten 18, 19 | René Rötheli, Seite 31 | Sonja Rohr, Seite 33 | Nathalie Detsch, Seite 34 | zVg, Seiten 9, 13, 15, 22, 23, 33

Für aktuelle Fotos dieser Ausgabe wurde entweder die Maskenpflicht befolgt oder die Sicherheitsabstände wurden eingehalten. Andere Bilder datieren von vor dem Ausbruch der Covid-19-Pandemie.

Auflage 150 300 Ex. | **Verbreitung** Ostaargau

Gedruckt auf chlorfrei gebleichtem, FSC®-zertifiziertem Papier

gedruckt in der **schweiz**

Die GNAO-App zeigt Wirkung.

Die App vom Gesundheits-Netz Aargau Ost liefert Ihnen einfach und übersichtlich alle Informationen zu den 17 GNAO-Partnern. Dazu gehört ein Eventkalender mit allen wichtigen Terminen im Ostaargauer Gesundheitswesen. Auch sämtliche Artikel der bisherigen fünf «magnao» sind hier zu finden.

Bestimmen Sie aus einer umfassenden Auswahl selber, über welche Themen Sie per Push-Nachricht informiert werden wollen.

Gratis-Download im App Store und Google Play Store.



Eine existenzielle Leistung.

Von hundert Erwerbstätigen in der Schweiz arbeiten acht im Gesundheitswesen. Damit ist dieser Sektor nicht nur elementar für die Volksgesundheit, sondern zugleich die finanzielle Grundlage von bald einer halben Million Menschen. Und in Zukunft wird noch mehr Personal notwendig sein. Das bedingt innovative und bedürfnisorientierte Arbeitgeber.

Die Corona-Pandemie hat einen Wirtschaftszweig besonders ins Blickfeld gerückt: das Gesundheitswesen. Die Auslastung der Intensiv-Stationen wurde zum Gradmesser für die Massnahmen zur Eindämmung des Virus. So oft wie nie zuvor erschien das Pflegepersonal in den Schlagzeilen, und vor allem in den ersten Pandemiemonaten wurde häufig betont, wie «systemrelevant» die Leistungserbringer des Gesundheitswesens sind.

Elementar für die Gesellschaft war das Gesundheitswesen jedoch schon immer. Denn es kümmert sich nicht nur um die Gesundheit der Menschen, sondern bietet in der Schweiz inzwischen rund 420 000 Personen eine existenzielle Grundlage. Mehr als acht Prozent aller Erwerbstätigen sind im Gesundheitssektor tätig. Die grosse Mehrheit stellen Pflegeleute, Ärztinnen und Ärzte, doch es zählen noch viele andere Berufsgruppen dazu: Physiotherapeutinnen, Hebammen, Ergotherapeuten, Ernährungsberaterinnen und Apotheker etwa, zudem viele nicht medizinische Berufe wie Psychologen, Theologen, Sozialarbeitende, Bewegungs- und Sportwissenschaftler, Informatiker, Juristen, kaufmännische Mitarbeitende, Verwaltung, Naturwissenschaftler, Technik, Gärtner, Köche, etc. Die Palette an Jobs

und Karrierewegen im Gesundheitswesen ist enorm breit, die Möglichkeiten, sich weiterzubilden, äusserst zahlreich.

Rosige Aussichten

Da erstens die Bevölkerungszahl und zweitens der Anteil älterer Menschen stetig wächst, nimmt die Bedeutung des Gesundheitswesens permanent zu. In den nächsten zehn Jahren werden überproportional viele Menschen pensioniert, doch bereits jetzt herrscht ein Fachkräftemangel. Zurzeit sind rund 11 000 Pflegestellen offen, bis ins Jahr 2030 werden 65 000 zusätzliche benötigt. Auch fehlen Haus- und Kinderärzte, in den nächsten Jahren bräuchte es 3000 bis 4000 mehr. Die Abhängigkeit von ausländischen Fachkräften ist gross und der Ruf, im Inland mehr auszubilden, wird immer lauter.

Für die Arbeitnehmenden heisst dies: Die Aussichten, einen Job zu finden, sind rosig. Um ihre berufliche Zukunft müssen sich vor allem Pflegende und ärztliches Personal keine Sorgen machen. Für die Arbeitgebenden sieht die Sache etwas komplizierter aus. Einerseits haben sie nur begrenzt Einfluss darauf, dass mehr Menschen in Gesundheitsberufen ausgebildet werden, und sie stehen unter einem zuneh-



menden Kostendruck. Automatisierung und Digitalisierung gestalten Abläufe zwar stets effizienter, doch im Zentrum des Gesundheitswesens steht nun mal der Mensch. Und ihn zu betreuen und zu begleiten erfordert Menschen – und Zeit.

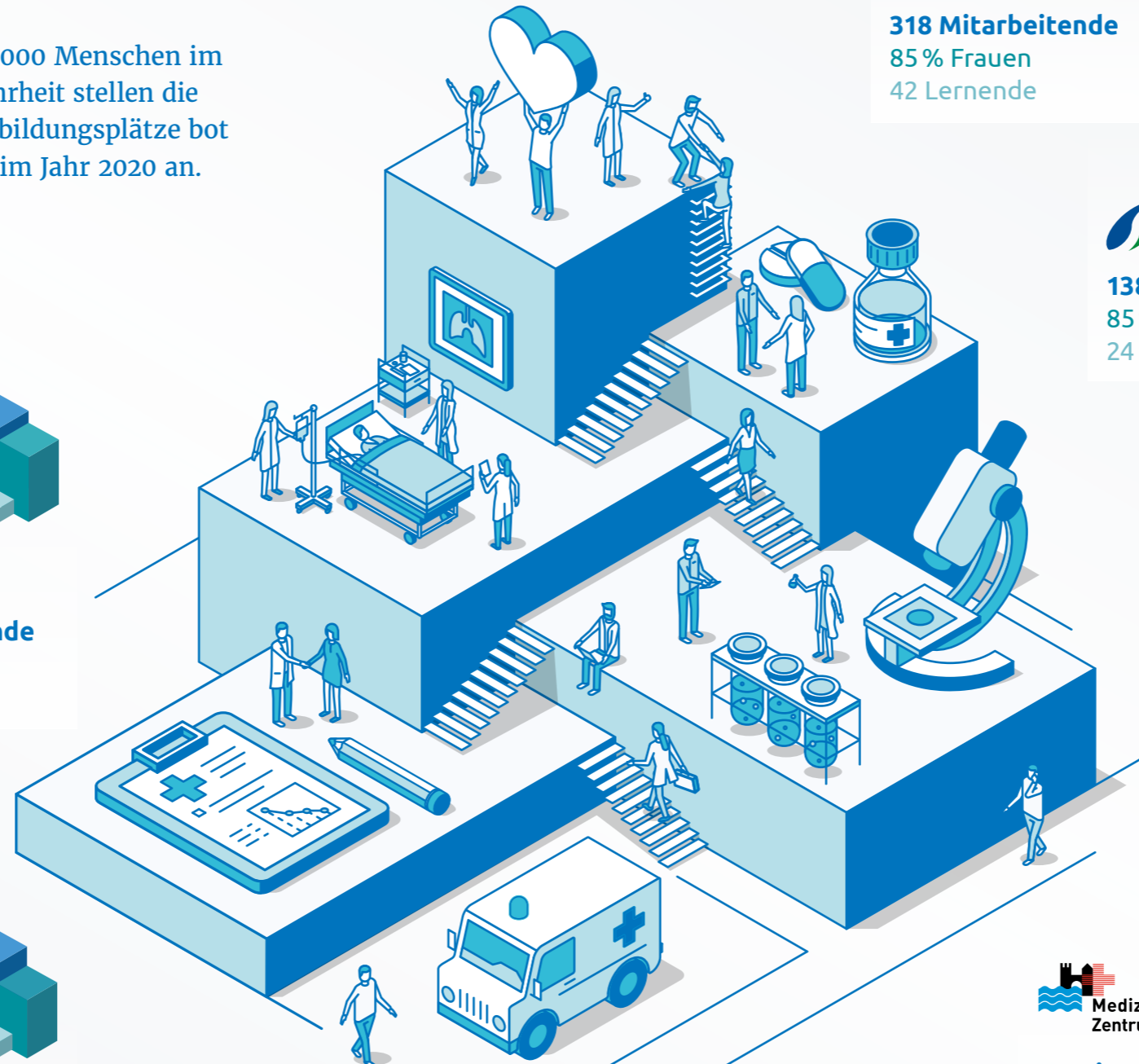
Offenheit ist gefragt

Andererseits können Arbeitgebende viel dazu beitragen, die Arbeitsbedingungen so attraktiv wie möglich zu gestalten, damit ihre Angestellten im Unternehmen bleiben. Gute Rahmenbedingungen orientieren sich an den Bedürfnissen der Mitarbeitenden. Optimierte Dienstpläne, gute Sozialleistungen, Entwicklungschancen, Beteiligungsmöglichkeiten, eine Kultur der Wertschätzung sowie Unterstützungsmassnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie fördern die Zufriedenheit von Angestellten. Letztere sind im Gesundheitswesen von besonderer Bedeutung, ist doch die grosse Mehrheit weiblich. Frauen, die Kinder bekommen, sollen sich nicht zwischen Familie und Beruf oder Karriere entscheiden müssen, sondern beides vereinbaren können – durch Teilzeitarbeit, Job-Sharing, unkomplizierte Wiedereinstiegs- und Vertretungslösungen.

Die Institutionen des Gesundheits-Netz Aargau Ost bemühen sich Jahr für Jahr, diese Rahmenbedingungen für ihre Mitarbeitenden so positiv wie möglich zu gestalten. Dass es ihnen ernst ist, bezeugen Auszeichnungen wie «Great Place to Work», «Beste Arbeitgeber» oder «Prädikat UND». Sie alle wissen: Qualität lässt sich nicht quantitativ festmachen, sondern an der Zufriedenheit von Patienten und vor allem an der Zufriedenheit und den Kompetenzen des Personals.

Das GNAO gibt Arbeit.

In der Schweiz arbeiten rund 420 000 Menschen im Gesundheitswesen, die grosse Mehrheit stellen die Frauen. So viele Arbeits- und Ausbildungsplätze bot das Gesundheits-Netz Aargau Ost im Jahr 2020 an.



pfl egimuri
318 Mitarbeitende
 85 % Frauen
 42 Lernende



PDAG
 Für Ihre psychische
 Gesundheit
1404 Mitarbeitende
 73 % Frauen
 113 Lernende



Überall für alle
SPITEX
 Region Brugg AG
138 Mitarbeitende
 85 % Frauen
 24 Lernende



Überall für alle
SPITEX
 Limmat-
 Aare-Reuss
143 Mitarbeitende
 92,1 % Frauen
 9 Lernende



SPITAL MURI
864 Mitarbeitende
 79 % Frauen
 81 Lernende



ZURZACHCare
1028 Mitarbeitende
 76 % Frauen
 80 Lernende



Medizinisches Zentrum Brugg
38 Mitarbeitende
 92 % Frauen
 4 Lernende



LUNGENLIGA AARGAU
60 Mitarbeitende
 90 % Frauen
 1 Lernende



NOTFALL APOTHEKE
750 Mitarbeitende
 85 % Frauen
 216 Lernende



Kantonsspital Baden
2653 Mitarbeitende
 79 % Frauen
 250 Lernende



ASANA Spital Leuggern
368 Mitarbeitende
 79 % Frauen
 61 Lernende



REUSSPARK
 ZENTRUM FÜR PFLEGE UND BETREUUNG
500 Mitarbeitende
 84 % Frauen
 92 Lernende



rehaklinik bellikon
682 Mitarbeitende
 73 % Frauen
 23 Lernende



süssbach
 FÜR MENSCHEN MIT GESCHICHTE
366 Mitarbeitende
 82 % Frauen
 38 Lernende



Regionales Pflegezentrum Baden
 ist Leben
422 Mitarbeitende
 76 % Frauen
 83 Lernende



aarReha Schinznach
380 Mitarbeitende
 86 % Frauen
 25 Lernende

Allgemeiner Hinweis
 Lernende verstehen sich inkl. Praktika.

Enge Begleitung durch eine schwierige Zeit.



Sandra Chicchini (links) von der Lungenliga Aargau bespricht mit Esther Widmer neben finanziellen und versicherungstechnischen Themen auch das persönliche Befinden.

Esther Widmer leidet unter der chronischen Lungenkrankheit COPD. Die Sozialberatungsstelle der Lungenliga Aargau im Partnerhaus des Kantonsspitals Baden ist eine wichtige seelische und organisatorische Stütze für sie geworden.

Esther Widmer ist mulmig zumute. Bald kommt aus, ob am Unispital Zürich eine komplexe Operation an ihrer Lunge stattfinden wird. Die Leistung der Lunge ist ungenügend, die Operation könnte sie um rund 30 Prozent verbessern. Aber die Vorstellung, dass Schläuche in ihre Lunge gelegt und ein Stück weggeschnitten werden soll, bereitet der 63-Jährigen grosses Unbehagen.

Seit der Kindheit hat Esther Widmer Asthma. Ab 2015 erlitt sie plötzlich mehrere Lungenentzündungen nacheinander, hinzu kamen eine Influenza und eine spezielle Form von Tuberkulose. Die Diagnose 2018 war ein Schock: COPD.



Janko Rakic, Lungenspezialist am KSB

«Ohne professionelle Unterstützung durch die Lungenliga hat die medizinische Behandlung der komplexen Krankheits-situationen bei COPD-Betroffenen kaum Erfolg.»

Die Abkürzung steht für eine chronische Erkrankung der Lunge, die sich durch entzündete und dauerhaft verengte Atemwege kennzeichnet. Atemnot bei Belastung und in fortgeschrittenem Stadium auch im Ruhezustand können die Folgen sein. In der Schweiz sind rund 400 000 Menschen davon betroffen.

Die Finanzen sind geregelt

Seit der Diagnose ist Esther Widmer häufig zwischen ihrem Daheim in Hausen und dem Kantonsspital Baden (KSB) hin- und hergefahren, in Begleitung ihrer Partnerin. Zwei Operationen mit Reha hat sie hinter sich, die zweite liegt wenige Monate zurück. Es sah zunächst gut aus, doch die Lunge entzündete sich erneut. Im KSB wird sie vom Lungenspezialisten Janko Rakic betreut, der über die Lungenliga Aargau eine Sauerstofftherapie verordnet hat. Seine Patientin braucht nachts ein Atemgerät.

«Ich weiss nicht, wie ich diese Zeit ohne die Lungenliga durchstehen würde», sagt Esther Widmer. Eine Woche vor dem Besprechungstermin im Unispital ist Sandra Chicchini, Sozialarbeiterin von der Lungenliga Aargau, bei ihr zu Besuch. Sie möchte schauen, wie es Widmer und deren Partnerin, die ebenfalls ein körperliches Leiden hat, geht. Die Sozialarbeiterin war ins Spiel gekom-

men, nachdem die Pflegefachfrau vom Sauerstoffteam festgestellt hatte, dass Widmers Rente in ihrer schwierigen Lage nicht reichen würde – 2011 hatte Widmer ihre Arbeit in einer Druckerei wegen der Krankheit an den Nagel hängen müssen. Chicchini kümmerte sich um die IV-Rente, Hilflosenentschädigung und Ergänzungsleistungen. Die Sozialleistungen ihrer Klientin sind nun geregelt. Widmer sagt: «Mit all den finanziellen und versicherungstechnischen Details wären wir total überfordert gewesen.»

Die Hoffnung bleibt

Die Sozialarbeiterin ist eine wichtige seelische Stütze geworden. Die drei überlegen am Esstisch, welche zusätzlichen Hilfeleistungen nach der Operation für weitere Entlastung sorgen könnten – soll die Spitex mehr aufgeboden werden? Chicchini geht auf alle Sorgen der Frauen ein, die kaum noch wissen, woher sie die Energie für den weiteren Weg nehmen sollen. Sie spricht ihnen Mut zu. Der nächste Schritt bringe vielleicht endlich die so ersehnte Erleichterung. Esther Widmer ist einen Moment lang still, dann nickt sie. «Ich hoffe weiter.»

Alle Angebote der Lungenliga Aargau sehen Sie unter www.lungenliga-ag.ch



Spitex-Chefin durch und durch.

Gordana Kempfer feierte im Frühling ihr 20. Jubiläum bei der Spitex. Die COO der Spitex Limmat Aare Reuss teilte Beruf, Familien- und Privatleben stets in einem guten Verhältnis auf.

Punkt acht Uhr morgens beginnt im Sitzungszimmer der Spitex Limmat Aare Reuss (LAR) in Turgi die wöchentliche Covid-19-Besprechung. Gordana Kempfer, Mitglied der Geschäftsleitung, nimmt von Verena Uhlenbruck, Fachverantwortung Qualität, und Claudia Wernli, Fachverantwortung Sicherheit, die neusten Informationen entgegen. Die Frauen besprechen, wie sie die neusten Lockerungen des Bundesamts für Gesundheit im 150-köpfigen Spitex-Team umsetzen werden.

Jetzt ist Gordana Kempfer sachliche Geschäftsfrau. Doch vor einer halben Stunde überwältigten die 53-Jährige kurz die Gefühle. Als sie ihr Büro betrat, blickte sie auf Ballons, Blumen und andere Aufmerksamkeiten. Sie hatte es fast vergessen, aber nicht ihr Team: Heute feiert sie ihr 20. Jubiläum bei der Spitex. Am 1. Juni 2001 wechselte die Pflegefachfrau nach zehn Jahren in einem Zürcher Akutspital in den spitalexternen Pflegedienst Baden-Ennetbaden. Kurz darauf avancierte sie zur Teamleiterin und stellvertretenden Geschäftsführerin und blieb dies 18 Jahre lang. Seit sich die Spitex Baden-Ennetbaden 2019 mit fünf anderen Spitex-Organisationen zusammenschloss, ist sie Mitglied der Geschäftsleitung, respektive Chief Operation Officer (COO).

Familie, Privatleben und Karriere – alles ist möglich

Damit gehört Gordana Kempfer in der Schweiz zu jenem Drittel erwerbstätiger Frauen in einer Führungsposition.



Gordana Kempfer, COO der Spitex Limmat Aare Reuss

«Wir freuen uns, vielen Frauen und auch Männern einen Arbeitsplatz zu bieten.»

Als sie 2001 die erste Karrieresprosse emporkletterte, waren ihre Kinder sieben und zehn Jahre alt. «Die Verknüpfung von Karriere und Kindern war herausfordernd, aber immer möglich», erzählt die COO, als die Covid-Sitzung vorüber ist. «Dank meines Mannes und einer tollen Organisation konnte ich beide Träume verwirklichen.» Ihr Mann und sie teilten von Anfang an Beruf, Familienarbeit und Familienleben.

Dass Frauen in Führungspositionen nicht Alltag sind, spürt sie jedoch immer wieder. «In meinem Bekanntenkreis ist die Aufteilung zwischen Familie und Arbeit häufig Thema. Oft ist es der Mann, der den beruflichen Traum

vollständig verwirklichen kann. Aus diesem Grund erfüllt es mich besonders mit Stolz, dass sowohl mein Mann als auch ich beides realisieren konnten.» Witzelnd erzählt Gordana Kempfer: «Ab und zu höre ich den Spruch meiner Liebsten: Na, spielst du wieder die Chefin? Doch Spass gehört im Leben dazu.» Es stört sie nicht, dafür liebt sie ihre Arbeit und ihre Liebsten zu sehr.

Auf dem gleichen Boden gewachsen

«Ich fühle mich stets als «eine von der Spitex», die den Beruf ihrer Mitarbeitenden selbst von der Pike auf gelernt hat. Natürlich trage ich Verantwortung gegenüber dem Team, den Gemeinden und dem Kanton. Doch ich stehe auf dem gleichen Boden wie alle, und nur gemeinsam können wir die Spitex LAR in eine tolle, bereichernde Zukunft führen. Wir freuen uns, vielen Frauen und auch Männern einen Arbeitsplatz zu bieten.» Auch in der operativen Führung der LAR sind mit CEO Claudio Leasi, CFO Marijana Kovacevic und COO Gordana Kempfer beide Geschlechter vertreten. «Eine Ausgewogenheit führt zum erfolgreichen Ziel.»

GNAO-PARTNER



Spitex Limmat Aare Reuss AG

T 056 203 56 01
info@spitex-lar.ch
www.spitex-lar.ch





Von links: Anna Weitel, Miriam Joho und Rahel Kramer mit Sohn.

«Ich leite noch immer tolle Projekte.»

In der aarReha Schinznach sind Führungspositionen auch in Teilzeitpensum möglich. Drei Frauen mit Kindern berichten.

Drei Frauen, eine Meinung: An einem schattigen Tisch im Innenhof der aarReha Schinznach sitzen Rahel Kramer, Leiterin Facility Management, die stellvertretende Leiterin Pflege, Miriam Joho, und Anna Weitel, Fachärztin Innere Medizin. Sie sind an ihrem freien Morgen gekommen, um über ihren Job in einer Führungsposition zu erzählen. Rahel Kramers zweijähriges Kind ist dabei und erkundet währenddessen die Spazierwege im Mobilitätsgarten. Kin-

der hat jede von ihnen. Vor der Geburt des ersten Kindes machten sie sich ähnliche Gedanken, wie Job und Familie unter einen Hut zu bringen sind. Und alle drei wollten zugunsten der Kinder zwar das Pensum reduzieren, aber die Führungsverantwortung nicht an den Nagel hängen.

In der aarReha ist das nicht nötig, und dafür sind sie sehr dankbar. Miriam Joho sagt: «Solche Arbeitsbedingungen würde ich in einer anderen stationären Institution im Gesundheitsbereich kaum finden.» Ihren Job bewältigt sie in einem 60-Prozent-Pensum. Ihre Präsenzzeiten kann sie flexibel einteilen, manche Arbeiten am Computer und Telefonate erledigt sie im Homeoffice – und das nicht erst seit der Pandemie.

Rahel Kramer organisierte ihr 45-köpfiges Team, das zuständig ist für Hotellerie, Gastronomie, Wäscherei und Reinigung, bis zur Geburt ihres Sohnes in einem Vollzeitpensum. Als sie ihrer Vorgesetzten vor zwei Jahren sagte, dass sie nach der Geburt gern in einem 60-Prozent-Pensum weitermachen wolle, sei man sofort darauf eingegangen. Sie sagt: «Ich kann immer noch spannende Projekte leiten und war unter anderem Teil der Baukommission.»

Schon früh Lust auf Leitungsebene

Alle drei Frauen strebten schon früh eine Leitungsfunktion an. Miriam Joho wurde zwei Monate nach ihrem Abschluss zur diplomierten Pflegefachfrau Stv. Stationsleiterin. Rahel Kramer meldete sich nach der Hotelfach-

frau-Lehre direkt für die Weiterbildung zur Betriebsleiterin Facility Management an. Und Anna Weitel wusste bereits im Medizinstudium, dass sie Fachärztin für Allgemeine Innere Medizin werden will. Nach der Geburt ihres ersten Kindes vor sechs Jahren wechselte sie von einer Vollzeitstelle im Spital in eine Hausarztpraxis und arbeitet seither 50 Prozent – seit diesem Sommer als Fachärztin für Allgemeine Innere Medizin im aarReha-Ambulatorium in Brugg-Windisch.

Die Frauen berichten, dass in ihrem Bekanntenkreis kaum jemand eine Führungstätigkeit in Teilzeit innehat. Rahel Kramer sagt: «Es fehlt an entsprechenden Jobangeboten. Zudem hängen Haushalt und Kinderbetreuung in der Regel immer noch an Frauen, weshalb es für viele schwierig ist, Familie und Karriere zu kombinieren.» Alle drei betonen, dass sie auf sehr flexible Vorgesetzte

und Mitarbeitende zählen können. Diese Tatsache ist für sie besonders wertvoll, denn Elternschaft bedeutet, dass das Berufsleben manchmal hinter dem privaten anstehen muss, etwa weil ein Kind krank ist – auch das eine Situation, in der eher die Mutter als der Vater bei der Arbeit freinimmt.

Manchmal einfach ausprobieren

Die aarReha legt viel Wert auf die Förderung von Frauen in der Arbeitswelt. «Im Gesundheitswesen arbeiten sehr viele Frauen», sagt Gaby Baumann, Leiterin Personal. «Und deshalb müssen wir selbstverständlich auf frauenspezifische Bedürfnisse eingehen.» Wer Gleichstellung und den Fachkräftemangel ernst nehmen, komme nicht umhin, auch Leitungspositionen in Teilzeit anzubieten. Ein grosser Vorteil in der aarReha sei die Grösse des Unternehmens. «Mit 380 Mitarbeitenden sind wir ein übersichtlicher Betrieb, und

das ermöglicht Flexibilität. Wir wissen, wem man auch an einem freien Tag mal kurz anrufen kann und wem nicht.» Würde eine Stelle für ein bestimmtes Pensum ausgeschrieben und würden Bewerbungen mit abweichenden Pensumwünschen eingehen, lade man die Person dennoch ein, wenn die Qualifikationen passen. «Manchmal probieren wir einfach mal aus.» Der positive Effekt sei täglich spürbar. «Wir nehmen eine hohe Motivation und grosse gegenseitige Wertschätzung wahr.»

GNAO-PARTNER

aarReha Schinznach
T 056 463 85 11
info@aarreha.ch
www.aarreha.ch

aarReha
Schinznach



Hier versteht mich niemand.

Gerne widerlegen wir dieses Vorurteil.

pflegimuri.ch

Sprache stärkt.

Menschen aus 26 Nationen arbeiten in der pflegimuri. Für den Bereich Hotellerie bot das Pflegeheim einen arbeitsplatzorientierten Deutschkurs an. Rund ein Dutzend Mitarbeitende besuchten ihn. So auch Maria Angelina Abreu de Jesus aus dem Team der Wäscherei.



Verspürt seit dem Kurs mehr Sprachsicherheit: Maria Angelina Abreu de Jesus.

«Ich trug ein kurzärmeliges T-Shirt und schaute den Menschen zu, die im Pool badeten», erinnert sich Angelina an jenen Dezembertag vor sechs Jahren auf Madeira, als sie ihre Heimat hinter sich liess, um in der Schweiz einen neuen Lebensabschnitt zu beginnen. Zusammen mit der Tochter folgte sie ihrem Mann, der schon früher auf der Suche nach Arbeit zugewandert war. «Ich denke zwar oft an meinen Bruder oder an mein Haus auf Madeira, und im August verbrachten wir wieder einmal Ferien dort», erzählt die 53-Jährige. «Doch mittlerweile lebt auch unser Sohn hier, und ich kenne so viele Menschen in der Schweiz, dass ich gar nicht mehr das Gefühl habe, aus Madeira zu stammen.» Trotz der guten sozialen Integration hapert es mit der hiesigen Sprache. «Deutsch ist schwierig», findet Angelina und präzisiert. «Lesen ist einfach, sprechen kompliziert.»

Sprache und Selbstbewusstsein gefördert

Nach ihrer Ankunft in der Schweiz wurde Angelina im familiären Umfeld auf die Stelle in der pflegimuri aufmerksam gemacht. «Was ich seit da schon alles erlebt habe», lacht sie. Vor sechs Jahren befand sich die Wäscherei noch im alten Ökonomiegebäude, musste vorübergehend in ein Provisorium und schliesslich in den Neubau pflegimuri löwen gezügel werden.

Das Wäschereiteam ist multinational besetzt. «Wir sprechen aber alle deutsch miteinander», betont Angelina. «Ich verstehe, was die anderen sagen. Sie verstehen mich.» Dennoch nahm sie die Gelegenheit wahr, am arbeitsplatzorientierten Deutschkurs der pflegimuri teilzunehmen, der in Zusammenarbeit mit der Volkshochschule Oberes Freiamt organisiert wurde.

Der Kurs fand auf Arbeitszeit der Mitarbeitenden in den Räumlichkeiten der pflegimuri statt. «Das Hauptziel war, die Angst vor der Kommunikation auf Deutsch zu nehmen», sagt Verena Rey, Personalleiterin der pflegimuri. Esther Erni, Leiterin der Hotellerie, fügt an: «Das Selbstbewusstsein und das Wir-Gefühl zu stärken». In der Gruppe waren vorwiegend Frauen, unter anderem aus Italien, Sri Lanka, Tibet und – vertreten durch Angelina – Portugal.

Gut beobachten hilft

«Ein Lieblingswort auf Deutsch habe ich noch immer nicht», sagt Angelina. Aber beim Einkaufen oder auf der Post verspüre sie seit dem Kurs mehr Sprachsicherheit. Sie gibt sich auch selbstkritisch, vor allem, weil sie nicht bei jeder Lektion dabei war. «Dadurch konnte sich das Erlernte schlecht festigen.» Erschwerend empfindet es Angelina, dass ihr Mann kaum Deutsch spricht. Motivierend hingegen fände sie eine Fortsetzung des arbeitsplatzorientierten Deutschkurses. Bei Angelina ist gut spürbar, dass sie viel besser Deutsch könnte, als sie sich zutraut. «Ich rede in der Tat nicht viel. Aber ich kann sehr gut beobachten und dann umsetzen.» Sagt's und macht sich wieder an die Arbeit. «Ich mache alles in der Wäscherei, aber die Tätigkeiten mit den grossen Maschinen gefallen mir besonders gut.»

GNAO-PARTNER

pflegimuri

T 056 675 92 00
info@pflegimuri.ch
www.pflegimuri.ch



Drei Frauen im Topkader.

Rahel Kubik, Michèle Schmid und Yvonne Biri Massler sind im obersten Kader der Kantonsspital Baden AG. Sie verbindet die Motivation, ideale Rahmenbedingungen für Patienten und Mitarbeitende zu gestalten und stets weiterzuentwickeln.



Rahel Kubik, 54

Aktueller Beruf/Mandat:

Direktorin Departement Medizinische Dienste, Chefärztin Zentrum für Bildgebung und Mutter von zwei Töchtern (14 und 18 Jahre)

Job-Vita:

Assistenzärztin/Oberassistentärztin/Oberärztin, Institut für Diagnostische Radiologie, Universitätsspital Zürich, Privatdozentin Uni Zürich, Leitende Ärztin und Leiterin MRI Zentrum, Institut für Radiologie KSB, seit 2005 Chefärztin Institut für Radiologie und Direktorin des Departements Medizinische Dienste KSB, seit 2005 Titularprofessur für Diagnostische Radiologie Uni Zürich, seit 2010 Mitglied der Geschäftsleitung der Kantonsspital Baden AG

Berufswunsch als Kind:

Als Kind Astronautin, als Teenager Journalistin

Hobbys:

Familie, Freunde und Kunst

Ich arbeite gern im Kader, weil...

...ich gerne etwas bewege und Innovation Spass macht. Das KSB ist ein ideales Umfeld dafür: kurze Entscheidungswege und Kollegen, die ebenfalls mit viel Enthusiasmus die Entwicklung im Gesundheitswesen aktiv vorantreiben.



Michèle Schmid, 37

Aktueller Beruf/Mandat:

Direktorin Departement Pflege und Mitglied der Geschäftsleitung KSB, Vorstandsmitglied Spitex Surbtal-Studenland

Job-Vita:

dipl. Pflegefachfrau HF, dipl. Expertin Notfallpflege NDS HF, MAS Non-profit & Publicmanagement FHNW, Leiterin Pflege Notfallzentrum, stellvertretende Direktorin Departement Pflege, seit 2018 in heutiger Position

Berufswunsch als Kind:

Tierärztin und Lehrerin

Hobbys:

Ski fahren, Biken, Lesen, Gartenarbeit

Ich arbeite gern im Kader, weil...

...mich die Führung und Entwicklung der Mitarbeitenden begeistern. Die Weiterentwicklung im Departement Pflege, welche sich an den Veränderungen im Umfeld, Trends und dem Gesundheitswesen generell orientiert, fasziniert mich ebenso. Der Spirit in den Teams, der daraus resultierende Ideenreichtum sowie der Austausch auf den verschiedensten Ebenen, motivieren mich immer wieder aufs Neue.



Yvonne Biri Massler, 64

Aktueller Beruf/Mandat:

Pensioniert, Verwaltungsrätin der Kantonsspital Baden AG (seit 2018), Vorstandsmitglied Hospiz Aargau, Coachingtätigkeit für Führungspersonen

Job-Vita:

dipl. Pflegefachfrau HF, dipl. Expertin für Intensivpflege, MAS Psychosoziales, Management FHNW u. a., Direktorin Departement Pflege Kantonsspital Baden AG, Verwaltungsrätin Spitalverbunde des Kantons St. Gallen

Berufswunsch als Kind:

Krankenschwester

Hobbys:

Natur, Garten, Lesen, Wandern

Ich arbeite gern im Kader, weil...

...ich es als Privileg empfinde, in verantwortungsvoller Position mit Menschen für Menschen zu arbeiten. Zu meinen wichtigsten Erkenntnissen in meiner Karriere zählt: Der Mensch, ob als Patient/in oder Mitarbeitende/r, möchte als Ganzes in seiner Vielfalt erkannt werden – und nicht nur als «Patient/in» oder «Arbeitskraft». Dies weiterhin zu ermöglichen betrachte ich als eine wichtige Aufgabe für mich.

Mir läbed Nöchi



Ihr regionales Gesundheitszentrum



Asana Spital Leuggern AG

Kommendeweg 12 · 5316 Leuggern · Tel. 056 269 40 00 · www.spitalleuggern.ch



karriere.rehabellikon.ch

suva

rehaklinik bellikon
Der Name für Unfallreha

Mit den Patienten auf die Zukunft hinarbeiten.

Lucas Manzke wünschte sich während seiner Ausbildung zum Pflegefachmann mehr Zeit für die Patienten. In der Rehaklinik Bellikon hat er gefunden, was er sucht.

Am Morgen war wieder so ein Moment: Lucas Manzke, 29, verabschiedete sich von einem Patienten. Zehn Monate hatte dieser in der Rehaklinik Bellikon verbracht. Als Manzke ihn zum ersten Mal sah, begrüßte er einen Mann ohne Haare, mit schwersten Verbrennungen und wenig Lebensenergie. Heute, kurz vor Mittag, schaute er berührt zu, wie der gleiche Mann freudigen Schrittes, mit dichtem Lockenschopf, zur Klinik hinauslief. Er sagt: «In solchen Momenten spüre ich stark, dass ich am richtigen Ort bin.»

Lucas Manzke arbeitet seit 2019 als Pflegefachmann in Bellikon. Seine Ausbildung begann er 2010 in einem Akutspital. Schon dort wusste er, dass er nach dem Abschluss nicht mehr im Akutspital arbeiten würde. In einer Arbeitspause erzählt er: «Ich wollte mehr Zeit mit den Patienten verbringen können. Für die Arbeit mit Menschen hatte ich diesen Beruf ja gewählt.»

Enge Beziehung zu Patienten und Personal

Es folgten vier Jahre in einem Pflegezentrum, in denen Manzke mehr Erfüllung fand. Doch erst als er 2019 in Bellikon Berufsluft schnupperte, wusste er, wo er hingehört. «An der Arbeit hier gefällt mir, dass wir mit den Patienten und ihren Angehörigen auf die Zukunft

hinarbeiten: Dass die Betroffenen nach einem oft schweren Schicksalsschlag wieder zurück in einen Alltag finden und möglichst viel Autonomie erlangen – körperlich, psychisch, sozial und beruflich.»

Da die Rehaklinik Bellikon auf komplexe Unfallrehabilitation spezialisiert ist, bleiben viele Patienten für längere Zeit – manche bis ein Jahr. Dadurch baut das sie behandelnde Personal häufig enge Beziehungen zu ihnen, ihren Partnern und Angehörigen auf. Auch zwischen Pflegenden, Ärzten und Therapeuten ist der Kontakt intensiv. «An der Genesung eines Menschen arbeiten wir alle gemeinsam», sagt Manzke, «das ist in der Rehabilitation essenziell.» An den regelmässigen interdisziplinären Besprechungen würde sich das gesamte Team über seine Patienten austauschen. Manzke: «Meine Meinung hat hier viel mehr Bedeutung, und ich bringe sie auch viel mehr ein.» Die Zusammenarbeit fände auf Augenhöhe statt, und dass sich fast alle duzen, habe er vorher nie erlebt.

Freude über jeden Schritt

Die wichtigste Quelle der Motivation für Lucas Manzke sind die Patienten. «Viele arbeiten eisern daran, zurück in einen Alltag zu finden.» Beim Eintritt würde man jeden Patienten fragen, was sein Ziel sei. Manche wüssten es erst nicht, andere würden sofort sagen: Ich will wieder zehn Schritte gehen können. Der Pflegefachmann sagt: «Das Ziel des Patienten wird mein Ziel. Auch ich freue mich dann über jeden einzelnen Schritt.» Als Beispiel nennt er einen Mann, dessen Gliedmassen amputiert wurden, und der fest entschlossen ist, eines Tages wieder Unternehmungen mit seiner Familie zu machen. «Er beeindruckt mich sehr. Sein Wille hat sich auf mich übertragen.»

Die Beziehung zwischen dem Personal der Klinik und ihren Patienten umfasst viel mehr als Betreuung und Behandlung. Lucas Manzke erzählt lächelnd: «Kürzlich wollte er die Adresse von meinem Tätowierer haben.» Die Tattoos auf Manzkes Armen sind zahlreich. Auf seinem linken Unterarm steht: «Close your eyes and open your mind.»



GNAO-PARTNER

Rehaklinik Bellikon
T 056 485 51 11
info@rehabellikon.ch
www.rehabellikon.ch

rehaklinik bellikon
Der Name für Unfallreha



Eine besondere WG.

In Laufenburg führt das Regionale Pflegezentrum Baden (RPB) eine Wohngruppe für ältere Menschen, die eine chronische psychiatrische Erkrankung oder eine intellektuelle Entwicklungsstörung haben. Seit Anfang Jahr werden die Bewohnerinnen und Bewohner von einer Ärztin der Psychiatrischen Dienste Aargau (PDAG) mitbehandelt.

Im Wohnzimmer der Pflegewohngruppe Laufenburg ist es an diesem Nachmittag aussergewöhnlich still. Das Mittagessen ist vorüber, und 16 der 20 Bewohnerinnen und Bewohner entspannen auf den Sesseln und Stühlen im grossen, hellen Raum, der direkt in den Garten führt. Die Sonne brennt herunter und macht träge, reden mag jetzt niemand. Nur Kurt* macht, bloss in Shorts bekleidet, in der Mittagssonne einen Spaziergang ums Haus – unter der aufmerksamen Beobachtung von Kevin Pfister, Pflegefachmann und Leiter der Wohngruppe. Kurt stand auch schon plötzlich nackt im Garten, was auf einem Grundstück, an dem viele Menschen vorbeilaufen oder -fahren, für Irritationen sorgen kann. Im Zimmer darf Kurt tun, was er will, aber im Kontext von anderen Menschen müssen gewisse Regeln eingehalten werden.

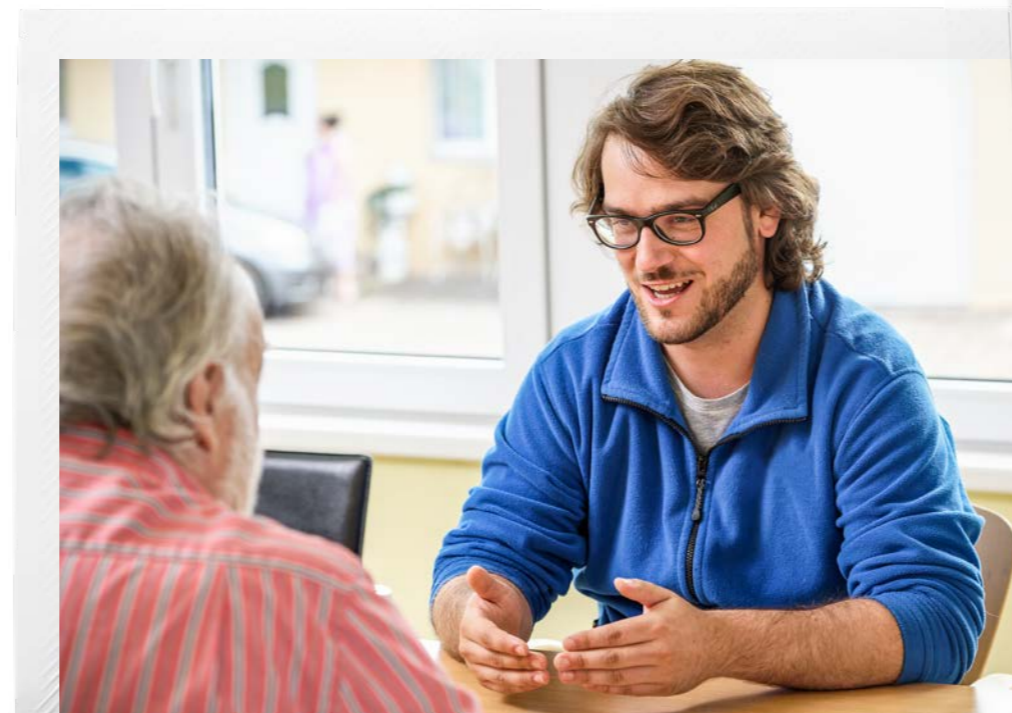
Die Nachfrage ist gross

Die Pflegewohngruppe Laufenburg ist eine Aussenstation des Regionalen Pflegezentrums Baden. Die Bewohner leiden an chronischen psychiatrischen Erkrankungen oder einer intellektuellen Entwicklungsstörung. Grundsätzlich steht das Angebot Personen ab 65 Jahren offen, die nicht selbstständig leben können. Da es jedoch auch für jüngere Menschen zu wenige solche Plätze gibt, sind manche in der Pflegewohngruppe unter 65. Die Nachfrage ist gross.

Seit Anfang dieses Jahres besteht nun eine Zusammenarbeit zwischen den Psychiatrischen Diensten Aargau (PDAG) und dem RPB. Das bedeutet: Einmal pro Monat besucht die Fachärztin Andrea Wälder, die spezialisiert ist auf Alters- und Konsiliarpsychiatrie, die Pflegewohngruppe, um einzelne Bewohner psychiatrisch zu behandeln und das Pflorgeteam fachlich zu unterstützen. Neben der Therapie bietet die Klinik für Konsiliar-, Alters- und Neuropsychiatrie der PDAG auch Supervision und Schulung des Personals an.

Mehr Betreuung möglich

Mit der Einführung des kantonalen Leistungsauftrags für die gerontopsychiatrische Langzeitpflege stehen dem Haus mehr Stellenprozente zur Verfügung, was Kevin Pfister sehr begrüsst. «Viele unserer Bewohner brauchen eine 1:1-Betreuung», sagt er. Die Kooperation mache auf jeden Fall Sinn, denn die PDAG sind die Hauptzuweiser. Bekommt das Pflorgeteam in Laufenburg eine Anfrage für einen neuen Bewohner, besucht jemand aus dem Team die Person, noch während sie sich in der psychiatrischen Klinik in Windisch aufhält, um zu klären, ob sie in die Wohngruppe passt. Und der Besuch hat noch einen weiteren Zweck: Sollte der Patient tatsächlich nach Laufenburg ziehen, ist ihm bereits ein Gesicht vertraut. Das erleichtert mitunter den Eintritt.



Kevin Pfister: «Mit Kreativität kommt man an fast jeden Menschen heran.»

Wer in der Pflegewohngruppe lebt, tut dies in der Regel bis zum Lebensende. «Viele haben keine Verwandten und Freunde mehr», sagt Kevin Pfister. «Und wegen ihres teils herausfordernden Verhaltens passen sie nicht in reguläre Abteilungen von Alters- und Pflegezentren.» Oft verlaufe alles ruhig, doch immer wieder geraten Bewohner ausser Kontrolle, manchmal auch anei-

nander, weshalb das Team in Deeskalation geübt sein muss. Gemäss Pfister fühlen sich viele Frauen und Männer im Haus wohl, da die Akzeptanz ihres Verhaltens untereinander grösser ist als in konventionellen Alterswohngruppen. «Viele lebten, bevor sie herkamen, total isoliert. Hier können sie wieder Beziehungen aufbauen. Oft entstehen Freundschaften untereinander.» Und



In der Wohngruppe entstehen viele Freundschaften.

das sei auch die Idee der Wohngruppe: Dass Menschen sich verbinden, denn in der Isolation würden sich manche noch mehr sozialunverträgliche Verhaltensweisen aneignen.

Alle helfen mit

Dass nach dem Mittagessen fast alle im Wohnzimmer sind, ist denn keine Ausnahme. Die meisten im Haus schätzen Geselligkeit. Im Rahmen der Milieuthherapie sind sie in die Aktivitäten des Hauses eingebunden: Sie helfen bei der Wäsche, kochen, arbeiten im Garten, putzen oder schmücken das Haus. Jeden Freitag gehen alle zusammen einkaufen, einmal pro Monat gibt es einen Ausflug. Pfister, der bereits in vielen Bereichen des RPB tätig war, schätzt die Arbeit in der Pflegewohngruppe enorm. «Wir sind klein, und dadurch können wir den Alltag gut auf die Bedürfnisse der Bewohner abstimmen und autonom gestalten.» Er mache immer wieder die Erfahrung, dass man mit Kreativität an fast jeden

Menschen herankäme. «Ich freue mich immer, wenn einer der Bewohner von «daheim» spricht und unsere WG meint.»

*Name geändert

GNAO-PARTNER

Psychiatrische Dienste Aargau AG

T 056 462 21 11
info@pdag.ch
www.pdag.ch

PDAG
Für Ihre psychische
Gesundheit



Regionales Pflegezentrum Baden AG

T 056 203 81 11
info@rpb.ch
www.rpb.ch

Regionales Pflegezentrum Baden
ist Leben



Akutnahe Rehabilitation – ein System, das auch bei Covid Leben rettet.

Zeit spielt für die erfolgreiche Rehabilitation eine grosse Rolle. Je früher Betroffene damit beginnen, desto grösser ist die Chance auf eine erfolgreiche Behandlung. Die Akutnahe Rehabilitation (AnR) von ZURZACH Care ist seit über zwölf Jahren ins KSB integriert. Das gute Zusammenspiel aus Akutspital und Rehabilitation rettet Leben und bewältigt auch komplexe Fälle von Long Covid.

Die Rehabilitation unterstützt Betroffene nach einer schweren Erkrankung massgeblich darin, ihre Selbstständigkeit zurückzugewinnen und ihnen die Teilnahme am Leben zu ermöglichen. Damit sie erfolgreich ist, sind verschiedene Faktoren entscheidend. Die auf individuelle Ziele ausgerichtete Behandlungsart, Zeit und reibungslose

Abläufe spielen eine wichtige Rolle. Je früher jemand nach einer Erkrankung oder einem Unfall mit der Rehabilitation beginnen kann, desto grösser ist die Chance eines Behandlungserfolgs. Dieser Tatsache tragen ZURZACH Care und das Kantonsspital Baden Rechnung: Ihre Akutnahe Rehabilitation (AnR) ist einzigartig in der Schweiz.

Frühe Rehabilitation mit Zugang zur Akutmedizin

«Indem ZURZACH Care im KSB integriert ist, können gesundheitlich instabile Patienten bereits früh mit der Rehabilitation beginnen. Dies im Gegensatz zum regulären Verlauf, bei dem die Patienten erst in stabilem Zustand in die Rehaklinik eintreten», erläutert Monika

Albert, Oberärztin Neurologie FMH von ZURZACH Care. «In der AnR haben die Betroffenen das Wissen und die Sicherheit, Spezialisten des KSB in der Nähe zu haben, sollten die Kollegen in der AnR akutmedizinische Unterstützung benötigen.»

In der AnR profitieren alle Beteiligten – von den Patienten über die behandelnde Ärzteschaft bis zum Akutspital – von der integrierten Versorgung. Sie hat die medizinischen Schnittstellen und damit die interdisziplinäre Zusammenarbeit deutlich verbessert. Das entlastet das Akutspital und schafft freie Kapazitäten. Der enge Austausch zwischen den Fachpersonen, gemeinsame Visiten sowie ein guter Informationsaustausch sorgen für eine verbesserte Behandlungskontinuität. Im Falle einer akuten Verschlechterung geschehe die Beratung im Team durch die Intensivstation, und eine Rückverlegung sei, wenn nötig, sofort möglich, so Monika Albert.

Long Covid: mehr als andauernde Atembeschwerden

Wie wichtig diese Zusammenarbeit ist, haben die letzten eineinhalb Jahre gezeigt: Covid und die Komplikationen in Form von Long Covid. Was viele als langfristige Erschöpfung und Atembeschwerden verstehen, zeigt sich in der medizinischen Realität komplexer und für Betroffene gravierender. Peter

Sandor, Ärztlicher Direktor Neurologie und Chefarzt von ZURZACH Care, führt aus: «Die Definition von Long Covid verändert sich laufend. Üblicherweise versteht man darunter Covid-Symptome wie Fatigue, Dyspnoe oder Schlafstörungen, die länger als vier Wochen andauern. Das greift aber zu kurz. Ein neues und klar erkennbares Muster sind die gehäuften Komplikationen, die durch den Aufenthalt auf der Intensivstation bei schweren Verläufen auftreten.»

Die gute Nachricht ist: Die Patienten haben grosses Rehabilitationspotenzial und erzielen dank frühem Transfer in die AnR innert Wochen erhebliche bis sehr gute Fortschritte. In der Frührehabilitation stehen die Komplikationen der Covid-Erkrankung im Vordergrund: Sauerstoff- und Nierenersatztherapie, Superinfektionen sowie die Behandlung von Thrombosen. Das optimale Zusammenspiel von AnR und KSB kann Menschenleben retten. Wie entscheidend die integrierte Versorgung dabei ist, zeigen die schweren Fälle von Long Covid. Sie können zu gravierenden körperlichen, psychologischen und posttraumatischen Belastungs- und Angststörungen führen.

Der Totgesagte kämpft sich ins Leben zurück

Schwere Verläufe bedingen keine Vorkrankheit, wie das Beispiel eines

62-Jährigen aus Schaffhausen zeigt. Als er im März 2021 mit einem starken Husten zum Arzt ging, überwies dieser ihn sofort ins Spital. «Im April prüfte eine Pflegefachfrau meinen Sauerstoffgehalt und rannte los. Ich bekam Angst. Dieses Angstgefühl und die Alpträume sind das Einzige, das ich in den nachfolgenden zweieinhalb Monaten im Koma wahrnahm», erzählt der Mann sichtlich betroffen. Für seine Familie sei das unglaublich schwer gewesen. Er hat noch immer Mühe damit, dass viele glaubten, er würde sterben.

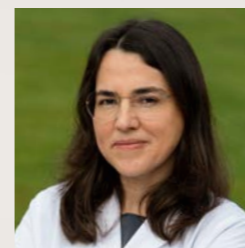
Doch der Mann kämpfte sich zurück und kam am 30. Juni direkt von der Intensivstation Schaffhausen in die AnR in Baden – 26 Kilogramm leichter und kaum fähig, sich im Bett selbstständig zu drehen. Dort erzielte er mit intensiver Rehabilitation und Physiotherapie grosse Fortschritte, was eine Rückverlegung verhinderte. «Mir halfen drei Dinge: Ich selbst – man darf nie aufgeben und muss sein Selbstvertrauen zurückgewinnen. Meine Frau und meine Kinder, die mich jeden Tag besuchten und mir Kraft gaben. Und das medizinische Personal, das mich immer motivierte und sich sehr für mich einsetzte. Das will ich den Menschen mitgeben, die immer noch kämpfen: Covid ist eine schlimme Krankheit, doch man darf nie aufgeben.»

ZURZACHCare

Akutnahe Rehabilitation

Stroke Unit

Intermediate Care Station
IMC



Monika Albert,
Oberärztin Neurologie FMH



Peter Sandor,
Ärztlicher Direktor Neurologie

GNAO-PARTNER

ZURZACH Care AG
T 056 269 51 51
info@zurzachcare.ch
www.zurzachcare.ch

ZURZACHCare



Positives Denken kann man lernen.

Wer positive Gedanken hat, erlebt positive Situationen, verspürt Freude, macht aufbauende Erfahrungen und wird stärker. Das Schöne ist: Positives Denken ist lernbar. Wir haben einige Tipps und Übungen, wie Sie lernen, Ihre Gedanken in die richtige Richtung zu schicken.

Ihre Gedanken auf das Gute lenken



Wer davon ausgeht, dass ihm alle Menschen grundsätzlich Gutes wollen, wird so schnell keine Erfahrungen machen, welche die Gedanken negativ stimmen könnten. Selbst wenn es zu Missverständnissen oder Meinungsverschiedenheiten kommt, legen positiv Denkende diese nicht als bösen Willen aus, sondern als menschliches Missgeschick. Und das kann bekanntlich jedem passieren.

Sich etwas gönnen im Leben



Selbst eingefleischte Optimisten haben hin und wieder trübsinnige Tage und Gedanken. Was sie dann tun? Ganz einfach: Sie verwöhnen sich selbst. Schöne Dinge wie ein Massagetermin, eine grosse Portion Glace oder eine kleine Shopping-Tour durch die Stadt sind seelische Streicheleinheiten, die Freude schenken und positives Denken leichter machen.

Zeit lassen fürs positive Denken



Positives Denken will Weile haben und erfordert Übung. Sie müssen Ihr Gehirn und Ihre Gedanken trainieren wie Ihre Muskeln. Am besten nimmt man sich die Zeit, um jede Situation (und wenn es erst im Nachhinein ist) aus zwei Blickpunkten zu betrachten: einmal mit positiven Gedanken und einmal mit negativen. Dass man sich am Ende für die optimistische Variante entscheidet, dürfte klar sein.

Schlechte Erfahrungen nicht persönlich nehmen



Wie verhalten sich Optimisten, wenn sie verletzt wurden? Sie versuchen, es nicht persönlich zu nehmen. Weil sie wissen, dass Menschen oft verletzend handeln, um sich selbst zu schützen, aufzuwerten oder von eigenen Defiziten und negativen Gedanken abzulenken. In der Regel geht es weniger darum, andere zu verletzen, als viel mehr um das eigene Gefühl. Menschen, die positiv denken, können verletzende Taten oder Aussagen daher besser an sich abprallen lassen.

Freundlich durchs Leben gehen



Wie man in den Wald hineinruft, so schallt es heraus. Das besagt nicht nur ein altes Sprichwort, sondern es beherzigen auch Menschen mit positivem Denken. Und es ist tatsächlich ganz einfach: Seid nett zueinander und teilt eure schönen Gedanken miteinander!

Positive Gedanken teilen



Optimisten tun sich mit ihren positiven Gedanken nicht nur selbst einen Gefallen, sondern auch anderen. Wer Frohsinn und Leichtigkeit versprüht im Leben, steckt über kurz oder lang sein Umfeld an – und schafft damit eine Aufwärtsspirale des Optimismus. Wichtig ist: Bleiben Sie authentisch, aber hartnäckig. Denn letztlich verhält es sich mit dem Optimismus wie mit jeder anderen Fähigkeit: Übung macht den (positiven) Meister!

Lernen Sie, nicht zu meckern



«Das Wetter ist schlecht», «Ich habe einen Strafzettel bekommen», «Mein Freund kam heute wieder unpünktlich»: Pessimisten kommunizieren vor allem die negativen Gedanken. Wie wäre es stattdessen mit positiven Sätzen wie: «Nach sieben Tagen Regenwetter kann es nur noch besser werden» Oder: «Autsch, ein Strafzettel! Das geschieht mir kein zweites Mal!» Oder: «Das Warten auf meinen Freund nervt hin und wieder. Zum Glück weiss ich, dass die Unpünktlichkeit kein Zeichen mangelnder Wertschätzung ist, sondern er einfach schlechter mit der Zeit umgehen kann». Muss man ein bisschen trainieren, aber ist nicht schwer.



Hochspezialisierte Kooperation in Muri.

Seit Mai 2021 betreiben das Kantonsspital Baden und das Spital Muri ein Zentrum für ambulante Onkologie und Hämatologie im Spital Muri. Die Bevölkerung im Freiamt hat damit eine qualitativ hochstehende, wohnortnahe Versorgung. Das KSB erweiterte sein Wirkungsgebiet in den Südaargau, und das Spital Muri verstärkte sein medizinisches Angebot für die Region.

Die Zusammenarbeit ist eng, und der Austausch zwischen den Ärzte- und Pflegeteams vom KSB und Spital Muri kontinuierlich: Gemeinsam behandeln und betreuen sie im Spital Muri seit dem Frühling Patientinnen und Patienten nach den modernsten medizinischen Richtlinien und Therapieansätzen. Im neuen Zentrum für ambulante Onkologie und Hämatologie sind von Montag bis Freitag alternierend Clemens Caspar, Chefarzt Onkologie am KSB, und KSB-Oberärztin Elisabeth Schmidt in der Tagesklinik tätig.

Kurze Wege, enge Begleitung

Die Onkologie befasst sich mit Krebserkrankungen, die Hämatologie mit Erkrankungen des Blutes, teilweise überschneiden sich die Fachgebiete. Für die medizinische Onkologie / Hämatologie stehen die Chemotherapie, die

Immuntherapie und die Behandlung mit anderen wichtigen Medikamenten zur Verfügung. Diese Therapieformen werden meist ambulant durchgeführt. Das Leistungsangebot des Spitals Muri umfasst im Wesentlichen die ambulante Chemotherapie, Sprechstunden sowie



Dr. med. Elisabeth Schmidt

«Den Patienten die Sicherheit zu geben, dass ihnen die bestmögliche Behandlung angeboten wird, liegt mir am Herzen. Es freut mich besonders, dass dies wohnortnahe in Muri möglich ist.»

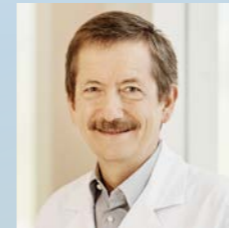
einen onkologischen Notfalldienst rund um die Uhr. Und es ist bestens eingebettet: Die Räumlichkeiten in der Tagesklinik Muri ermöglichen eine enge Vernetzung zwischen Tagesklinik, Apotheke, Labor, Radiologie und Case Management. Die Wege sind kurz – die Patienten rücken noch mehr ins Zentrum.

Und das ist von enormer Bedeutung. Menschen mit anspruchsvollen Erkrankungen brauchen besondere Aufmerksamkeit, um sie nach dem aktuellsten Forschungs- und Wissensstand optimal zu behandeln. Krebs kann nur durch interdisziplinäre Zusammenarbeit effektiv und nachhaltig bekämpft werden: Das Fachwissen der verschiedenen Spezialisten bildet die stabile Basis, auf der im Spital Muri eine Antitumortherapie empfohlen wird. Am sogenannten Tumorboard, der Konferenz der Fachleute, wird die bestmögliche Behandlung definiert und im Anschluss mit den Betroffenen besprochen.

Das Angebot an der Tagesklinik Muri umfasst:

- Planung, Koordination und Durchführung der Diagnostik bei Verdacht auf Krebserkrankung
- Planung und Durchführung von interdisziplinären Tumorkonferenzen (Tumorboards)
- Durchführung von medikamentösen Antitumortherapien (Chemotherapie, Immuntherapie, Therapie mit sog. kleinen Molekülen)
- Injektion von Blut-Wachstumsfaktoren
- Kombinierte Chemo-Radio-Therapien zusammen mit der Radio-Onkologie
- Nachsorgeuntersuchungen
- Begleitung in palliativen Situationen (zusammen mit Palliative Care)

- Beratungen und Untersuchungen in Krebsrisikosituationen
- Zweitmeinungen
- Blut- und Knochenmarkuntersuchungen
- Transfusionen von Blutprodukten
- Abklärung und Behandlung von nicht bösartigen Bluterkrankungen



Dr. med. Clemens B. Caspar

«Die Patienten und ihre Angehörigen profitieren von einer gut vernetzten, qualitativ hochstehenden Tumortherapie, die wir ihnen wohnortnahe und in ihrem gewohnten Umfeld anbieten können.»

- Aderlässe bei Eisenspeicherkrankheiten
- Teilnahme an nationalen und internationalen Studien

Ausführliche Gespräche mit Patienten und Angehörigen

Bei einer Krebsdiagnose stehen für Betroffene und ihre Angehörigen viele Entscheidungen an, sie verändert das Leben der Betroffenen stark. Für verlässliche Diagnosen braucht es ausführliche Gespräche und hochspezialisierte, technologisch aufwändige, diagnostische Abklärungen. Die Fachärzte in der Tagesklinik Muri legen grossen Wert auf eine vertrauensvolle Begleitung der Patientinnen und Patienten sowie ihren Angehörigen. Die Gespräche mit den Onkologen, den Pflegefach- und anderen Vertrauenspersonen sind zentral für die Wahl der bestmöglichen Therapie. In der Psychoonkologie und Sozialberatung finden Betroffene Raum und Zeit, Rat und Perspektiven.

Die Kooperation mit dem Kantonsspital Baden ermöglicht im Raum Muri ein wohnortnahe, individuelles und umfassendes onkologisches Angebot. Die kurzen Wege bedeuten mehr Lebensqualität und die Sicherheit, rasch und persönlich betreut zu sein.

GNAO-PARTNER

Kantonsspital Baden AG
T 056 486 21 11
info@ksb.ch
www.ksb.ch

Kantonsspital Baden
KSB



Spital Muri Onkologie/Hämatologie
T 056 675 13 94
onkologie@spital-muri.ch
www.spital-muri.ch

SPITAL
MURI



Wir suchen Dich!

Wir suchen per sofort oder nach Vereinbarung:

DIPL. PFLEGEFACHFRAU/-MANN HF 40–80%
FACHFRAU/-MANN GESUNDHEIT EFZ 40–80%

Für die Bereiche Somatik oder Psychiatrie. Wiedereinstieg möglich. Attraktive Anstellungsbedingungen. Detaillierte Infos findest du unter www.spitex-lar.ch.

Andrea Fanaj, HR Leiterin, freut sich auf deine Bewerbung unter bewerbungen@spitex-lar.ch oder deinen Anruf.

Spitex Limmat Aare Reuss AG
Steigstrasse 20 | 5300 Turgi | Tel. 056 203 56 00

Überall für alle
SPITEX
Limmat-Aare-Reuss

Weil jeder Mensch dazugehören will.

Das Pflegezentrum Reusspark bietet zehn Arbeitsplätze für Menschen mit kognitiven oder körperlichen Einschränkungen. Die Erfahrungen sind wertvoll – auf allen Seiten.

Um 9 Uhr ist es auf den Gängen im Pflegezentrum Reusspark noch ruhig. Einige Bewohner frühstücken, andere machen einen ersten Spaziergang. In den überirdischen Etagen ist nichts vom Hochbetrieb im Untergeschoss zu spüren. 50 Mitarbeitende in roten T-Shirts sind dort in den Fluren und Räumen schon voll im Einsatz: In der Küche schnippeln sie Gemüse und rühren Saucen, in der Wäscherei sortieren und bügeln sie Wäscheberge zum Brummen der Waschmaschinen und Trockner.

Mittendrin steht ein junger Mann mit kerzengerader Haltung und faltet konzentriert saubere Esslätzchen. Eliah Ming ist im ersten Lehrjahr zum Hauswirtschaftspraktiker. Im Reusspark erlernt der 18-Jährige die Arbeiten in Wäscherei, Reinigung, Verpflegung und Service. In einem Jahr wird er das eidgenössische Berufsattest (EBA) erlangen. Danach möchte er zwei Jahre anhängen und Fachmann Hauswirtschaft mit Eidgenössischem Fähigkeitszeugnis (EFZ) werden. In der Arbeitspause verrät er seinen Traum: «Irgendwann hätte ich gern ein eigenes Hotel am Meer.» Doch vorerst arbeitet Eliah an der Reuss. Und dort ist er sehr beliebt. Der junge Mann mit Trisomie 21 verbreitet mit seiner Fröhlichkeit im Team gute Stimmung, auch wenn die Arbeit streng ist.

Auch kleinste Arbeitspensen möglich

Eliah Ming belegt einen jener zehn Arbeitsplätze im Reusspark, die Men-

schen mit einer kognitiven oder körperlichen Einschränkung offenstehen und durch die IV teil- oder ganz finanziert werden: Praktika, Arbeitstrainings für die Wiedereingliederung in den ersten Arbeitsmarkt, geschützte fixe Arbeitsplätze und Ausbildungsplätze. Die Pensen werden flexibel gehandhabt, auch wer erst nur zehn Prozent leistungsfähig ist, bekommt eine Chance.

Auf dem gleichen Stock wie Eliah legt Luzia Strebel mit den Händen in knallgrünen Handschuhen Rüeblen um Rüeblen vor sich aufs Schneidebrett und bearbeitet sie mit dem Messer. Die Vorbereitungen fürs Mittagsbuffet erledigt die 51-Jährige, die aufgrund eines Geburtsgebrechens kognitiv beeinträchtigt ist, besonders gern. Gleich wird sie das Kühleis holen und Salat waschen. Stolz sagt sie: «Ich arbeite seit 12 Jahren im Reusspark, und es gefällt mir sehr.» Nur den Raucherraum putzen, was heute Morgen ebenfalls ansteht, ist nicht ihr Ding. Aber für sie ist klar: «Das gehört halt dazu.»

Am liebsten immer da

Neue Perspektiven fand auch Hans Wagner im Reusspark. In der Werkstatt repariert er gerade eine Schubkarre der Kita. Der 56-Jährige gehört zum siebenköpfigen Team des technischen Diensts. In seinem Job ist er glücklich, doch der Weg dorthin war schwer. Seinen geliebten Beruf als Strassenbaupolier musste er 2013 aufgeben, nach einem schweren Unfall während Bauarbeiten im Wallis. Er erzählt: «Als mich nach neun Mona-



Glücklich und stolz, im Reusspark zu arbeiten: v.l.n.r. Eliah Ming, Luzia Strebel und Hans Wagner.

Ob sie ihr dreimonatiges Arbeitstraining in eine Festanstellung umwandeln kann, weiss die 32-jährige Andrea noch nicht. Die ehemalige Sport- und Bewegungstherapeutin leidet unter einem posttraumatischen Belastungssyndrom, weshalb sie ihre Arbeit aufgeben musste. Nun ist sie in der Umgebungspflege tätig. Mit den Händen in der Natur zu arbeiten tut ihr gut. Gerne würde sie weiter in diese Richtung gehen, doch muss erst abgeklärt werden, welche Möglichkeiten es gibt.

Jeder soll alles machen können

«Wir machen viele positive Erfahrungen», fasst Andreas Grossmann,

Leiter Hotellerie stellvertretend für seine Geschäftsleitungskolleginnen und -kollegen, die Inklusions-Arbeitsplätze im Reusspark zusammen. «Es ist nicht nur für die Betroffenen wichtig, wenn sie ihr Leben möglichst selbstständig gestalten können und in ein tolles Team eingebunden sind. Auch die Mitarbeitenden profitieren, wenn sie Menschen begleiten und befähigen können.» Es müsse einfach jedem bewusst sein, dass es sich um Arbeitsplätze handelt, wo Menschen manchmal etwas mehr Zeit benötigen. «Unsere Grundhaltung ist: Jeder soll alles mitmachen können.» Dazu zu gehören, sei für jeden Menschen elementar.

ten in der Rehaklinik Bellikon der dortige Berufsberater fragte, was ich mir sonst noch vorstellen könnte, sagte ich: «Ich weiss es nicht. Sicher nichts im Büro.»

Er habe an verschiedenen Orten geschnuppert, doch stets voller Sehnsucht an seinen alten Job gedacht. «Bis ich im Reusspark war. Da gefiel es mir vom ersten Tag an.» Nach einem Praktikum und einer Umschulung erhielt er vor einem halben Jahr eine Festanstellung. Im technischen Dienst ist er Sanitär, Elektriker, Maler und Hauswart zugleich. Er sagt: «Am liebsten würde ich gar nie freinehmen, so wohl fühle ich mich hier.»

GNAO-PARTNER

Reusspark
T 056 619 61 11
info@reusspark.ch
www.reusspark.ch



TÄGLICH FRISCHES UND VIELSEITIGES
VON UNSEREM KÜCHENTEAM.

Schöne Aussichten. Spital Muri.





Ein eingespieltes Trio.



Michelle Miller, Susanne Frehner und Bettina Schober führen die Pflgeteams der drei Stationen der Klinik für Kinder und Jugendliche im Kantonsspital Baden. Die drei Frauen arbeiten in einem 60-Prozent-Pensum und vertreten sich gegenseitig.

Dass Teilzeitarbeit eine Karriere verunmöglichen soll, ist im Kantonsspital Baden (KSB) ein Klischee aus vergangener Zeit. Verantwortungsvolle Positionen sind dort auch für Mitarbeitende möglich, die nicht Vollzeit erwerbstätig sein möchten oder können. Das demonstrieren die drei Stationsleiterinnen in der Pädiatrie: Michelle Miller führt die Notfallstation für Kinder und Jugendliche, Susanne Frehner die Bettenstation der Kinderklinik und Bettina Schober die Neonatologie – alle drei in einem 60-Prozent-Pensum. Die drei diplomierten Pflegefachfrauen führen ihre

Bereiche gemeinsam mit den Fachexpertinnen, doch ihre Stellvertretung erfolgt nicht im eigenen Team, sondern durch eine der beiden anderen Stationsleiterinnen. Dies bei akuten Fragen rund ums Tagesgeschäft und Personalplanung.

«Die Teams wissen, dass, wenn ihre Stationsleiterin nicht da ist, ihnen in akuten Fällen die anderen zwei Stationsleiterinnen mit Rat und Tat zur Seite stehen», sagt Michelle Miller. Zum Beispiel, wenn jemand im Team krankheitsbedingt ausfällt und eine Vertretung gesucht werden müsse.

Erst Voll-, dann Teilzeit

Das besondere Führungsmodell entstand durch die langjährige Zusammenarbeit der drei Frauen in der Pflege Pädiatrie des KSB. Alle drei kennen sie die verschiedenen Bereiche gut. Bettina Schober und Susanne Frehner waren, bevor sie ihre Pensen zugunsten der Familie reduzierten, zu 100 Prozent in einer Leitungsfunktion tätig und leisteten schon gegenseitige Stellvertretungen, als die Notfallstation für Kinder und Jugendliche innerhalb der Pädiatrie noch kein eigener Bereich darstellte. Als die Zahl der jungen Notfallpatienten über die Jahre stark zunahm

← Kinder zu haben wurde für sie nicht zum Karriereknick: Michelle Miller, Susanne Frehner und Bettina Schober.

und die Station ab 2012 als eigene Abteilung organisiert wurde, übernahm Michelle Miller deren Leitung – ebenfalls in einem Teilzeitpensum zugunsten der Familie.

Sabine Sahli, die Leiterin Pflege Frauen & Kinder, kennt Führung im Teilzeitpensum aus eigener Erfahrung bestens und bringt es auf den Punkt: «Voraussetzung für das Gelingen von flexiblen Führungsstrukturen, wie im Beispiel der Pflege Pädiatrie, beinhaltet die volle Unterstützung durch die verantwortlichen Vorgesetzten.»

Die Zusammenarbeit klappt gut. «Wir drei verstehen uns ausserordentlich gut, obwohl wir unterschiedlich führen und drei sehr verschiedene Abteilungen leiten – wir haben in diesem Sinne auch keine Co-Leitung inne», sagt Miller. Diese Art, die Stationen zu leiten, habe unter anderem den Vorteil, dass die Teams mehr Eigenverantwortung übernehmen könnten.

«Die lebensphasenorientierte Mitarbeiterförderung ist am KSB ein wichtiger Pfeiler.»

Michèle Schmid,
Direktorin Departement Pflege

Mehr Austausch und Verantwortung im Team

Das Dreiergespann pflegt ein hohes Mass an Kommunikation und Organisationstalent. Dies ist im herausfordernden Alltag mit vielen Telefonaten und zahlreichen Gesprächen mit Mitarbeitenden, Patienten und Angehörigen essenziell. «Administrativ arbeiten wir strukturiert zusammen», sagt Bettina Schober, «anders geht es nicht.» Auch viel Flexibilität zeichnet die drei Frauen aus. «Wir haben Jahresarbeitspläne, doch ändern wir diese auch mal, wenn wichtige Sitzungen anstehen. Unsere Termine passen wir oft dem Arbeitsalltag an.» Fix in der Agenda steht bei allen drei der Montag. Dann sind immer alle drei präsent.

Susanne Frehner, die sowohl in 100 als auch 60 Prozent die Station leitet, sieht in beiden Modellen Vor- und Nachteile. Ein bedeutender Vorteil sei die Flexibilität des Teams und die gleichzeitige Sicherheit, dass auch bei ihrer Abwesenheit alles rundläuft. Für Michelle Miller überwiegen die Vorteile deutlich: «Wir können unsere Erfahrungen austauschen und uns gegenseitig unterstützen.» Bettina Schober schätzt die klare Rollenteilung – nicht nur unter den drei Führungskräften, sondern für das gesamte Team.

GNAO-PARTNER

Kantonsspital Baden AG
T 056 486 21 11
info@ksb.ch
www.ksb.ch



Psychische Gesundheit ist nicht selbstverständlich

Jeder zweite Mensch wird mindestens einmal im Leben psychisch krank. Fachpersonen der PDAG untersuchen, behandeln und betreuen psychisch Erkrankte jeden Alters an 16 Standorten. Kompetent, einfühlsam und individuell.

Psychiatrische Dienste Aargau AG | Königsfelderstrasse 1 | 5210 Windisch | T 056 462 21 11 | info@pdag.ch | www.pdag.ch
PDAG – Lehrspital der Medizinischen Fakultät der Universität Zürich

WETTBEWERB

Jetzt mitmachen und einen von 30 Salongutscheinen à 100 Franken gewinnen.
 offeriert von **COIFFURE Grimm**

Ca. wie viele Menschen arbeiten in den 17 Institutionen des GNAO?

- capit 110 000
- cupid 1100
- covid 11 000

Von 100 Erwerbstätigen in der Schweiz arbeiten wie viele im Gesundheitswesen?

- ferti ... 40
- zerti ... 4
- herti ... 400

Wie viele Ärzt*innen arbeiten in den Bezirken Baden, Bremgarten, Brugg, Muri und Zurzach?

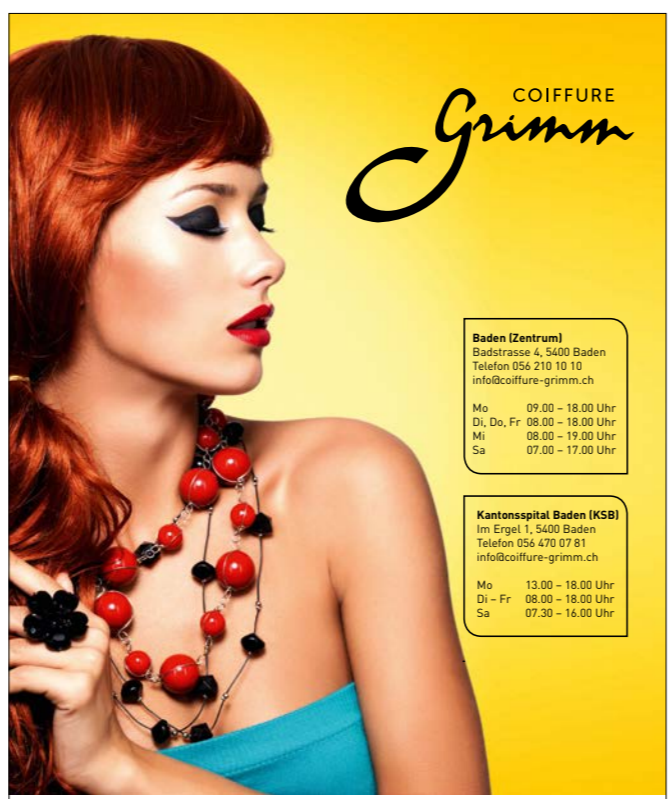
- fiskal 65
- fikat 648
- fiktiv 6480

Finden Sie die richtigen Antworten und senden Sie uns das Lösungswort bis am **30. November 2021** an wettbewerb@gnao.ch.
 Oder beantworten Sie die Fragen online: www.gnao.ch/wettbewerb.
 Viel Glück!

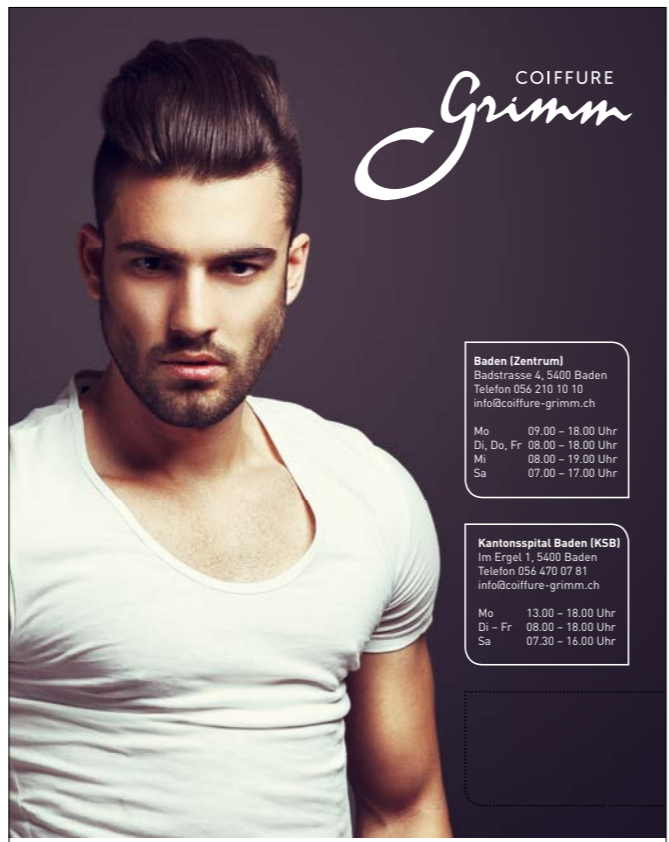
Lösungswort

Coiffure Grimm verlost 30 Salongutscheine im Wert von je CHF 100.

Die Gewinner werden unter den richtigen Einsendungen ausgelost und persönlich kontaktiert. Zum Wettbewerb kann keine Korrespondenz geführt werden, der Rechtsweg ist ausgeschlossen. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der GNAO-Kooperationspartner sind von der Teilnahme ausgeschlossen.



HAVE A GOOD HAIR DAY.
www.coiffure-grimm.ch



HAVE A GOOD HAIR DAY.
www.coiffure-grimm.ch

Seit 20 Jahren im Traumjob.

Arbeit und Privatleben zu vereinbaren ist für die stellvertretende Leiterin des medizinischen Labors im Asana Spital Leuggern, Silvia Bernardino, kein Problem. Sie kann auf ein flexibles Team und eine flexible Familie zählen. Ideal ist auch die Nähe von Wohn- und Arbeitsort.



Es ist Silvia Bernardinos erster Arbeitsort nach der Ausbildung: das medizinische Labor im Asana Spital Leuggern. Seit 20 Jahren ist der rund 30 Quadratmeter grosse Raum gleich bei der Cafeteria um die Ecke das Reich der biomedizinischen Analytikerin; nie wollte die 41-Jährige woanders hin. Dort, wo Kühlgeräte Blutkonserven bereithalten, Hämatologie-Analysatoren ticken und zahlreiche Apparate Blutzucker, Gerinnung, Urin und viele andere menschliche Gesundheitsindikatoren messen, lebt sie ihren Traumjob aus. Ihr Team umfasst acht Mitarbeitende und eine Praktikantin, seit zwei Jahren ist sie die stellvertretende Leiterin.

«Ein Traumjob auch, weil ich ideale Arbeitsbedingungen habe», erzählt sie bei einem Kaffee auf der Terrasse. Es ist 13 Uhr, und damit für Bernardino Feierabend. Sie hatte Morgendienst, der

jeweils um 7 Uhr beginnt. Gleich wird sie die rund 100 Meter zu ihrer Wohnung hinüberlaufen. Die Arbeitszeiten und ihr nahegelegenes Daheim haben ihr stets ermöglicht, ihr Berufs- und Privatleben in einer guten Balance zu halten. Ihr Pensum schwankte in all den Jahren zwischen 70 und 90 Prozent, auch nach der Geburt der beiden Kinder, die inzwischen 12 und 16 Jahre alt sind, ging sie nie darunter. Sie sagt: «Ich wollte immer beides, Beruf und Familie. Und mir war es stets wichtig, dass es für die Kinder selbstverständlich ist, eine erwerbstätige Mutter zu haben.»

Zeit für Musse

Als die Kinder klein waren, arbeitete Silvia Bernardino öfter am Wochenende. Dann übernahm ihr Mann. Der Beton-trennfachmann ist auch in den Mittagspausen häufig daheim, wenn sie bis 13 Uhr arbeitet, und wieder ab 17 Uhr, wenn sie die Nachmittagschicht bis 19 Uhr hat. Können die Eltern bestimmte Zeiten nicht abdecken, übernimmt eine Kollegin von Silvia Bernardino. «Meine



Grosse Kinder – Zeit zum Lesen.

Töchter haben auch schon hier im Spital ihre Hausaufgaben gemacht», sagt sie. Jetzt, wo die grössere Tochter in der Lehre sei und die kleinere längere Präsenzzeiten in der Schule habe, geniesse sie es, daheim auch einfach mal auf dem Sofa ein Buch zu lesen oder ihre Schwester im Nachbardorf zu besuchen.

Ebenfalls unkompliziert läuft es im Labor-Team. Bernardino: «Die meisten von uns arbeiten in Teilzeit und einige wohnen in der Nähe. So können wir flexibel einspringen oder Dienste abtauschen. Das ist Gold wert.» Zurzeit ist das Team mit einem weitreichenden Digitalisierungsprojekt beschäftigt. Silvia Bernardino kommt dafür gern auch am Wochenende arbeiten. Work und Life – sie zieht dazwischen keine Trennlinie. «Das gehört für mich zusammen und es fühlt sich gut an.»

Für Gleichstellungsmassnahmen ausgezeichnet
 Seit Mai 2019 trägt das Asana Spital Leuggern das Prädikat «UND». Das Label zeichnet Unternehmen und Organisationen aus, die Vereinbarkeit und Gleichstellung in Strategie, Struktur und Kultur verankert haben, über ihre internen Prozesse aktiv fördern und so ein definiertes Qualitätsniveau erreichen.

GNAO-PARTNER

Asana Spital Leuggern AG
 T 056 269 40 00
info@spitalleuggern.ch
www.spitalleuggern.ch



«Wir identifizieren uns **stark** mit dem KSB.»»

Sabina Romagnolo leitet die Human Resources-Abteilung im Kantonsspital Baden. Im Interview erzählt sie, weshalb das KSB in Mitarbeitenden-Umfragen so gut abschliesst.

Bevor Sie die HR-Leitung im KSB übernahmen, leiteten Sie einen Elektronik-Dienstleister. Was charakterisiert nun das Personalwesen im KSB?

Hier gibt es eine sehr breite Palette an Berufen, wie ich es in anderen Branchen nie gesehen habe. Es ist wie ein Dorf: Zusätzlich zu den Pflegenden, Ärztinnen und Ärzten gibt es Köche, Gärtner, Logistiker, Textilfachleute und Spezialisten in der Verwaltung – insgesamt rund 100 Berufe. Der Frauenanteil im KSB liegt bei fast 80 Prozent, davon arbeiten viele Teilzeit. Für alle gilt: Es ist eine äusserst sinnstiftende Arbeit. Die Mitarbeitenden sind stolz darauf, hier zu arbeiten.

Welche Vorzüge geniessen die Arbeitnehmenden im KSB?

Es ist sehr familiär, und die Anlage übersichtlich. Die Neuen fühlen sich schnell wohl, das höre ich immer wieder. Vorgesetzte und Teams begleiten sie in der ersten Zeit eng. Als ich hier anfang, wurde ich in alle Departemente eingeladen. Auch macht das KSB viel für die Mitarbeitenden: Personalfeste, Weihnachtsfeiern, Aktivitäten. Die Motivationskampagne «#gemeinsam» in den Pandemienoten Oktober 20 bis März 21 kam sehr gut an. Auch unsere interne Kommunikations-App Beekeeper stärkt die Verbundenheit. Für viele ist zudem unsere Kindertagesstätte ein wichtiges Plus.

Gemäss einer Mitarbeiterbefragung 2019 ist die Zufriedenheit im KSB gegenüber 13 anderen Institutionen «signifikant höher». Wo sticht es heraus?

Unsere Mitarbeitenden identifizieren sich stark mit dem KSB. Das bedeutet, dass wir eine wertschätzende Kultur haben und die Leute sich wohlfühlen. Auch schliessen wir im Bereich Weiter-

bildung überdurchschnittlich gut ab. Strebt jemand eine Veränderung an, können wir viel anbieten. Die Fluktuationsrate ist im Vergleich zu anderen Spitälern niedriger, obwohl einzelne Mitbewerber höhere Löhne zahlen.

Wie hat sich das HR des KSB in den letzten Jahren entwickelt?

Wir haben die Digitalisierung in Angriff genommen und sind stark damit beschäftigt, unser neues Personalinformationssystem namens Workday zu etablieren. Das bringt viel Veränderung, aber es ist wichtig, damit die Personalprozesse einheitlich und effizient ablaufen. Wir sparen zudem Ressourcen: 3300 Lohnabrechnungen werden nicht mehr per Post versendet, sondern können von den Mitarbeitenden unkompliziert im System abgerufen werden. Neu ist auch, dass die Mitarbeitenden in Workday ihre persönlichen Daten einsehen und aktualisieren können. Wir sind das erste Spital in der Schweiz, das Workday eingeführt hat, die anderen werden bestimmt folgen.

Gibt es im HR Kooperationen mit anderen Gesundheitsinstitutionen?

Selbstverständlich, etwa im Bereich Fachbibliothek und Weiterbildung. Auch in der Covid-Pandemie: Alle standen vor arbeitsrechtlichen Fragen. Was mache ich, wenn mein Kind an Covid erkrankt? Was bedeutet es für mich als Arbeitnehmerin, wenn ich mein Kind in Quarantäne betreuen muss? Wir HR-Spezialisten aus diversen Spitälern taten uns zusammen und erstellten rasch ein Merkblatt mit Antworten zu den arbeitsrechtlichen Fragestellungen. Dieses stellten wir auch anderen Gesundheitsinstitutionen zur Verfügung.

Sabina Romagnolo weiss: «Unsere Mitarbeitenden identifizieren sich stark mit dem KSB.»

Professionelle **Begleitung** bei beruflichen Übergängen.

Pro Woche suchen zwei bis drei Mitarbeitende des Kantonsspitals Baden das Büro von Laufbahnberaterin Monika Wieland auf. Sie möchten beruflich neue Wege einschlagen oder den bestehenden ausbauen.

Monika Wieland ist ein leuchtendes Beispiel für berufliche Weiterentwicklung: Ihre Berufsbiografie startete sie als Pflegefachfrau mit Spezialisierung Neonatologie. Danach wechselte sie für drei Jahre in ein Zentrum für Suchtkranke. Dort spürte sie, dass sie stärker beratend tätig sein will, bildete sich zur Berufsschullehrerin im Gesundheitswesen weiter und unterrichtete am Kinderspital Zürich. In der Folge baute sie am Careum Bildungszentrum den Studiengang Pflege auf, machte einen Master in Business Administration und wechselte zum KSB, wo sie heute Bildungskoordinatorin ist, die Aus- und Weiterbildung leitet und als Laufbahn-Coach tätig ist. «Ich habe gern Neues», sagt die 50-Jährige. «Und ich spürte immer, in welche Richtung es weitergehen soll.»

Wer zu ihr in die Laufbahnberatung kommt, weiss dies häufig erst mal nicht so genau. Oft sind es junge Frauen und Männer kurz nach Abschluss ihrer Ausbildung, die sich überlegen, ob sie eine nächste Karrieresprosse erklimmen oder eine Fachrichtung vertiefen wollen. Andere klopfen an die Tür, weil ihre Vorgesetzten in ihnen Potenzial zur Weiterentwicklung sehen. Oder weil sie Lust auf Veränderung haben, aber unsicher sind, welche Richtung überhaupt infrage kommt.

Beste Chancen für Laufbahn im Haus

In der Beratung macht Monika Wieland eine Auslegeordnung auf der Basis des Laufbahnmodells Pflege, das die vielfältigen Entwicklungsmöglichkeiten am KSB aufzeigt: 1. Geht es um eine fachli-



Spürt Berufswege auf: Monika Wieland, Bildungskoordinatorin.

che Entwicklung oder 2. um eine akademische? 3. Möchte die Person bildend tätig sein oder 4. in einer Führungsposition? «Wir schauen immer erst: Woher kommst du, wohin willst du? In welchem Zeithorizont?» Se jemand unsicher, wende sie diagnostische Mittel an. «Damit erfasse ich unter anderem Fähigkeiten und Kompetenzen. Zum Beispiel, ob jemand ein unabhängiger Mensch ist, der gern neue Projekte anreisst, ob er einen gewissen Lifestyle braucht, ein Allrounder ist oder vielleicht besser in die Selbstständigkeit geht.»

Ob die maximal fünf Sitzungen zu einem Job innerhalb oder ausserhalb des KSB führen, ist jedes Mal offen. Fakt ist: In einem so grossen Betrieb, mit 100 Berufen, Dutzenden Funktionen und einem über 200 Angebote umfassenden Weiterbildungsprogramm, stehen die Chancen sehr gut, dass Mitarbeitende sich im Haus weiterent-

wickeln können. Monika Wieland: «Die Laufbahnberatung ist primär dazu da, den Nachwuchs zu sichern und dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken, zufriedene Mitarbeitende zu haben und Talente am richtigen Ort.» Dies sei ein auf die individuelle Lebensphase abgestimmter Prozess in Kooperation mit den Mitarbeitenden, Vorgesetzten und der Personalentwicklung. «Das Gesundheitswesen ist im Innovations- und technischen Wandel, umso wichtiger ist für alle Mitarbeitenden, dass sie Entwicklungen und Trends aktiv mitgestalten können.»

Wohin wird es Monika Wieland als Nächstes hinziehen? Sie sagt: «Zum Arbeitsplatz der Zukunft. Mit dem Bezug des Neubaus «agnes» stehen neue Räume für die interprofessionelle Zusammenarbeit bereit. Mitarbeitende in dieser Kompetenz zu stärken wird eine spannende Herausforderung der Personalentwicklung sein.»



GNAO-PARTNER

Kantonsspital Baden AG
T 056 486 21 11
info@ksb.ch
www.ksb.ch

 **Kantonsspital Baden**
KSB



süssbach

FÜR MENSCHEN MIT GESCHICHTE

«Ich bin mega happy mit meiner Ausbildung und lerne hier jeden Tag etwas dazu.»

Kaan Eginme, Fachmann Gesundheit im 3. Lehrjahr



Wir investieren in Ihre Zukunft!

Interesse an einem Ausbildungsplatz in den Bereichen Pflege, Aktivierung, Küche, Hauswirtschaft oder Technischer Dienst? Tel. 056 462 62 03, imelda.haefliger@suessbach.ch



BILDUNG

Die Lust, mehr zu wissen.

Süssbach · Fröhlichstrasse 9 · 5200 Brugg · Tel. 056 462 61 11 · info@suessbach.ch · www.suessbach.ch

augentagesklinik Brugg



Dr. med. Arthur-Emanuel Baston, Facharzt FMH Augenheilkunde, freut sich, Sie bei augenärztlichen Fragestellungen kompetent beraten zu dürfen.

Kompetente Beratung für Sie und Ihre Augen – im Medizinischen Zentrum Brugg

Nach bald 10-jähriger operativer Belegarztstätigkeit am Medizinischen Zentrum Brugg können wir mit der Augentagesklinik Brugg nun endlich für all Ihre augenärztlichen Belange für Sie da sein.

Unsere Augentagesklinik verfügt über modernste Diagnostikmöglichkeiten und unser qualifiziertes Fachpersonal sichert den bestmöglichen Therapieerfolg. Es ist uns wichtig, neben der kompetenten fachlichen Betreuung auch menschlich für unsere Patienten ein aufmerksamer und verlässlicher Ansprechpartner zu sein.

Haben Sie Fragen oder Anliegen, sind wir gerne für Sie da!

Terminvereinbarungen telefonisch unter 056 511 05 55 oder direkt online auf unserer Homepage. Wir freuen uns auf Sie!

Augentagesklinik Brugg, Fröhlichstrasse 7, CH-5200 Brugg
Telefon +41 56 511 05 55, brugg@azbasel.ch

www.augentagesklinikbrugg.ch



Kompetenzen fürs Leben.

Rosi Urich leitet seit einem Jahr die Spitex Region Brugg AG. Im Interview spricht sie über einen Beruf, den sie selbst vor über 30 Jahren erlernte.

Sie sind seit über 30 Jahren bei der Spitex, seit 2020 Geschäftsführerin der Spitex Region Brugg AG mit 138 Mitarbeitenden, davor bei der Spitex Fricktal AG. Machen Sie bitte Werbung: Warum soll man bei der Spitex arbeiten?

Die Arbeit bei uns ist abwechslungsreich, erfüllend und sinnvoll. Sie bietet vielfältige Perspektiven, sei es die Faszination an der Arbeit mit Menschen aller Altersgruppen oder das breite Spektrum der Pflege von akut bis Schwerstpflegebedürftigen und Sterbebegleitungen. Wer in der Pflege tätig ist, kann sich entfalten, wird immer einen Arbeitsplatz finden und lernt Kompetenzen fürs Leben.

Was hebt die Arbeit bei der Spitex von der Pflegearbeit in anderen Institutionen ab?

Wir begegnen den Klienten in ihrem persönlichen Umfeld und sind bei ihnen zu Gast. Für uns bedeutet das, sich schnell

in einem Haushalt zurechtzufinden, Angehörige miteinzubeziehen und selbstständig, flexibel und kreativ zu handeln.

In Ihrem Betrieb arbeiten 125 Frauen und 13 Männer. Warum sind es so viel mehr Frauen?

Das hat viel mit den geschlechtsspezifischen Rollenerwartungen zu tun. Betreuung und Pflege von Menschen wird häufig Frauen zugeschrieben. Frauen spricht zudem die Teilzeitbeschäftigung an, was bei uns gut möglich ist. Wir sind froh, dass bei uns 13 Männer tätig sind. Das sorgt für eine gute Durchmischung.

Ist der Personalmangel in Pflegeberufen auch bei der Spitex Region Brugg AG ein Thema?

Als modern ausgerüsteter Betrieb, der in Professionalität und Qualität investiert, bieten wir spannende Arbeitsplätze. Auch die herzliche Betriebskultur und das grosszügige Weiterbildungs- und

Rosi Urich: «Wir begegnen den Klienten in ihrem persönlichen Umfeld.»

Förderungsangebot zeichnen uns aus. Dennoch kommt es auch bei uns immer wieder zu freien Stellen. Im Moment ist eine Teamleitungsstelle offen. Gerade Führungskräfte mit Erfahrung sind schwer zu finden.

Was hat sich in den letzten 30 Jahren Spitex verändert?

Mit der Einführung des neuen Krankenversicherungsgesetzes 1996 hat sich die Spitexlandschaft und die Arbeit in der Spitex stark entwickelt. Heute sind wir ein wichtiger Player im Gesundheitswesen. Wir haben qualifiziertes und spezialisiertes Fachpersonal und sind Ausbildungsort für diverse Berufsgruppen.

Was muss sich noch ändern?

Die Pflegeinitiative stellt die richtigen Forderungen: bessere Arbeitsbedingungen und Löhne, mehr Aus- und Weiterbildung. Das Pflegepersonal ist so gut ausgebildet und spezialisiert, um Pflegeleistungen selber anordnen zu können, sodass es dafür keinen Arzt benötigt. Wenn die eigenverantwortliche Pflegeleistung anerkannt würde, würde uns das viel Zeit und Kosten sparen.

An welche besonderen Momente bei der Spitex erinnern Sie sich?

Da gibt es viele – lustige und auch traurige Augenblicke. Ein Klient trat telefonisch mit mir in Kontakt. Aufgrund seiner jugendlichen Stimme konnte ich mir nicht vorstellen, dass er ein älterer Herr ist. Um sein Alter zu beweisen, besuchte er extra an seinem 100. Geburtstag die Expo Fricktal, um sich mir persönlich vorzustellen.

GNAO-PARTNER



Spitex Region Brugg AG

T 056 556 00 00
info@spitex-region-brugg.ch
www.spitex-region-brugg.ch



Ein Berufsbild mit weiblichen Qualitäten.

Im Laufe der letzten Jahrhunderte haben sich die Frauen zahlreiche Rechte erkämpft – nicht zuletzt das Schweizer Stimmrecht. Dafür mussten sie oft in männliche Stiefel steigen. Der *süssbach* ist überzeugt, dass in manchen Arbeitsfeldern weibliche Qualitäten besonders zum Tragen kommen, etwa bei der Tätigkeit der Aktivierungsfachfrau.



In der Aktivierungstherapie lernen Patienten, ihre Potenziale zu stärken.

Erste Ansätze einer Frauenrechtsbewegung entstanden im Zeitalter der Aufklärung – Grundgedanke war die Gleichwertigkeit aller Menschen. In den 1970er-Jahren befreiten sich Frauen in der Schweiz zusehends wirtschaftlich und 1971 erhielten sie das Stimmrecht. In diesem Kampf wurde vor allem der unterdrückte männliche Anteil der Frauen aktiviert. Frauen behaupteten sich zusehends und zogen mit den Männern gleich. Bis heute ist unsere Gesellschaft, hauptsächlich Wirtschaft und Politik, männlich geprägt.

Welche Eigenschaften gelten denn als «männlich» und «weiblich»? Ein Ansatz findet sich in der fernöstlichen Philosophie bei den Prinzipien von Yin und Yang. Yang steht für männliche Kraft: für Handeln, Entscheiden, Verstand, Umsetzen, Kontrollieren, Fokussieren, Strukturieren, Kraft und Macht. Yin steht für weibliche Kraft: Gemeinschaft, Intuition, Kreativität und Inspi-

ration, Empfangen, Erschaffen, Urvertrauen, Hingabe und Heilen.

Im Berufsfeld «Tagesbetreuung/Aktivierung» im *süssbach* kommen diese Yin-Qualitäten zum Tragen und können sehr zum Wohlbefinden der Kund*innen beisteuern. Wie diese weiblichen Qualitäten aussehen, erzählt Britta Zwahlen, Studierende Aktivierungsfachfrau HF. Sie führt therapeutische Einzel- und Gruppenprozesse mit unterschiedlichen Schwerpunkten und Zielsetzungen durch.

«Die Gruppenerfahrung in der Tagesbetreuung/Aktivierung ist zentral, da der Mensch das Grundbedürfnis hat, Teil einer Gemeinschaft zu sein. Innerhalb der Gruppe unterstützt man sich gegenseitig und lässt sich inspirieren. Durch die Interaktion wird der Selbstwert gestärkt und die Kognition angeregt. In den Aktivierungen kommen Personen mit unterschiedlichen physischen und

psychischen Einschränkungen zusammen. Als Aktivierungsfachfrau muss ich feinfühlig erkennen, wie es dem Gegenüber geht und wie vorhandene Fähigkeiten gezielt erhalten und gefördert werden können. Durch Anreize und mit methodischen Mitteln wie Musik, Bewegung, Gestalten, Gedächtnistraining, Kochen usw. werden die individuellen Potenziale entwickelt und die Kund*innen können sich auf kreative Art entfalten.

Die vielen kleinen Entscheidungen, die eine kreative Tätigkeit erfordern, sind für die Kund*innen ein Stück persönlicher Freiraum. Sie können selbstständig bestimmen, wie gross etwas sein darf und welche Farbe es haben soll. Jeder Entscheid stärkt das Selbstvertrauen und die Selbstwirksamkeit. Die eigenen Ressourcen werden aktiviert und vielleicht neue Fähigkeiten entdeckt. Für die Kund*innen ist es zudem wohltuend, wenn sie durch das Eintauchen in Kreativität die Zeit und allfällige Schmerzen ein bisschen vergessen können.»

Fazit: Gemäss dem Yin-Prinzip wird in der Tagesbetreuung/Aktivierung vor allem zusammengebracht, unterstützt und genährt, mit dem Ziel, dass es Menschen wohlergeht und sie belebt und gestärkt nach Hause gehen oder wieder in ihren Alltag zurückkehren: «Es ist denn auch kein Zufall, dass vor allem Frauen diesen Beruf wählen.»

GNAO-PARTNER

Süssbach Pflegezentrum AG
T 056 462 61 11
info@suessbach.ch
www.suessbach.ch/pflege-und-betreuung/tagesbetreuung

süssbach
FÜR MENSCHEN MIT GESCHICHTE



Souverän, gelassen und unkompliziert.

Fast alle Mitarbeiterinnen des Medizinischen Zentrums Brugg (MZB) arbeiten Teilzeit. Geschäftsleiter Jürg Meier sieht darin ausschliesslich Vorteile.

Jürg Meier, Sie sind Geschäftsleiter des MZB und arbeiten Vollzeit. Waren Sie in Ihrer Laufbahn je Teilzeit erwerbstätig?

Nein. Aber vor der Geburt unserer ersten Tochter diskutierten meine Frau und ich intensiv über unsere Pensen und Möglichkeiten. Meine Frau ist in der Pflege tätig, es war naheliegender, dass sie Teilzeit arbeitet.

Könnten Sie als Geschäftsleiter auch 80 Prozent arbeiten?

Wenn ich meine Stunden anschauere: nein. Dennoch finde ich «Geht nicht, gibt's nicht». Grundsätzlich ist es eine Frage der Organisation und der Kultur eines Unternehmens. In der aktuellen Phase würde es das MZB wohl nicht vertragen.

Teilzeit gilt für Frauen als normal, Männer bleiben Exoten. Warum ist das so?

Meines Erachtens verändert sich das langsam. Meine 14-jährige

Tochter findet einen teilzeitarbeitenden Mann normaler als viele meiner Generation. Ich habe Kollegen, die Teilzeit arbeiten, aber «normal» ist es noch nicht. Die Rahmenbedingungen stimmen auch nicht – etwa Tagesstrukturen, Pensionskassenfragen und Besteuerung von Ehepaaren.

Im MZB arbeiten 35 Frauen, alle in Teilzeit. Was bedeutet das für das Unternehmen?

Zunächst einmal, dass wir topmotiviertere Leute haben: gut qualifizierte Frauen in Pensen zwischen 20 und 90 Prozent. Viele haben Kinder, denn Mutterschaft ist häufig der Grund, weshalb Frauen Teilzeit arbeiten. Auch das ist für uns ein Vorteil. Mütter sind es gewohnt, flexibel und gelassen auf Situationen zu reagieren und unkompliziert zu organisieren. Umgekehrt sind wir mit einem kleinen, übersichtlichen Betrieb flexibel und können auf viele Bedürfnisse eingehen.

Im MZB dürfte auch die Abwesenheit von Nachtschichten die Stimmung heben. In einer ambulanten Klinik sind die Arbeitszeiten regelmässig.

Das spielt sicher mit. Dafür muss man ab und zu eine halbe Stunde anhängen, was in der Pflege in einem Spital mit drei Schichten im 24-Stunden-Betrieb weniger die Regel sein sollte. Ich bin jedoch überzeugt, dass die gute Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben bei uns ein viel grösserer Motivationstreiber ist.

Sind Team-Sitzungen nicht schwierig zu organisieren? Bei so vielen Teilzeitmitarbeitenden fehlt stets jemand.

Die Planung ist in der Tat eine Herausforderung. Dank einer Kommunikations-App funktioniert das aber gut. Im Grossen und Ganzen profitieren wir sehr. Die meisten sind erfahrene Frauen mit oft zehn, zwanzig Jahren Arbeits Erfahrung. Das verleiht Selbstvertrauen und Versiertheit, und das ist für den Betrieb und für die Patientinnen und Patienten ein grosser Mehrwert. Wir müssen uns im Unternehmen organisieren, anpassen und die Kommunikation für die Teilzeitmitarbeitenden sicherstellen. Dies ist Führungsaufgabe. Hinzu kommt, dass das Gesundheitswesen insgesamt auf allen Ebenen immer weiblicher wird. Dementsprechend wünsche ich mir, dass dieser Gesamtsituation mehr Rechnung getragen wird.



GNAO-PARTNER

Medizinisches Zentrum Brugg AG
T 056 462 61 60
info@mz-brugg.ch
www.mz-brugg.ch

Medizinisches Zentrum Brugg



Kein Tag wie der andere.



Antonella Celestre führt die Apotheke Wyss in Dättwil. Die Pharma-Assistentin bildete sich stets weiter, heute bildet sie auch Lernende aus und ist Prüfungsexpertin. Ihre Arbeitszeit plant sie selbstständig.

Wie kamen Sie dazu, in einer Apotheke zu arbeiten?

Schon als Kind war ich von Apotheken fasziniert. Geheimnisvoll wurden die Schubladen geöffnet und das richtige Medikament gezückt. Anschliessend flogen die Finger über die Tastatur, eine Etikette wurde angeschrieben und die Anwendung erklärt. Diese Allwissenheit zog mich magisch an. Eine wichtige Rolle spielte zudem mein Vater. Er war Rettungssanitäter. Der menschliche Körper, seine Krankheiten und

Behandlungsmöglichkeiten waren bei uns daheim oft ein Thema.

Was ist Ihnen im Arbeitsalltag wichtig?

Die Bedürfnisse der Kunden und des Teams variieren immerzu. Um auf sie eingehen zu können, benötige ich eine harmonische Atmosphäre und einen respektvollen Umgang mit einer offenen und wertschätzenden Kommunikation. Manchmal braucht es Mut und zugleich Fingerspitzengefühl, um Unangenehmes anzusprechen. In der Apotheke ist Teamarbeit gefragt. Alle sollten am gleichen Strang ziehen.

Was macht Ihren Arbeitsalltag besonders?

Jeden Morgen bin ich gespannt, was mich erwartet. In der Apotheke ist kein Tag wie der andere. Ich begegne Menschen mit verschiedensten Bedürfnissen, denen ich die bestmögliche

Lösung anbieten will. Schnell sinnvolle und umsetzbare Vorschläge zu finden ist eine meiner Stärken und macht mir Spass.

Wie sieht der Apotheken-Alltag in 20 Jahren aus?

Das Angebot der Dienstleistungen wird breiter sein und die Apotheke eine wichtigere Rolle im persönlichen Gesundheitsmanagement einnehmen. Die Bedürfnisse der Kunden werden anspruchsvoller. Ich bin überzeugt, dass die persönliche Beratung weiterhin geschätzt wird, allerdings wird sie nicht mehr zwangsläufig vor Ort stattfinden. Die Digitalisierung wird zunehmen und uns herausfordern, den Alltag aber auch vielfältig gestalten.

Welche Möglichkeiten bietet Ihnen Ihr Arbeitgeber, Ihre Karriere zu verfolgen?

Mein Arbeitgeber hat stets ein offenes Ohr, auch für neue Wege und Ideen. Die persönliche und berufliche Entfaltung nimmt einen wichtigen Platz ein. Zudem spüre ich Vertrauen. Vor 15 Jahren durfte ich eine Filiale der Apotheke eröffnen, einige Jahre später den Umbau mitplanen. Mittlerwei-

le führe ich die Apotheke. Erst war ich Pharma-Betriebsassistentin, dann bildete ich mich zur Nothilfeinstruktorin und Berufsbildnerin weiter. Nebst meiner Haupttätigkeit in der Apotheke stehe ich als Leiterin der überbetrieblichen Kurse an der Front und unterrichte Lernende. Zudem bin ich Prüfungsexpertin. Zurzeit bilde ich mich zur Ausbilderin mit eidgenössischem Fachausweis weiter. Der Perspektivenwechsel bereichert mich sehr.

Wie bekommen Sie Beruf und Privates unter einen Hut?

Das ist zuweilen anspruchsvoll. Meine Apotheke bietet mir ein individuelles Arbeitsmodell an. Die Arbeitszeit darf ich selbstständig planen, solange es den Apothekenalltag nicht beeinträchtigt. Es wurde erkannt, dass die Zufriedenheit der Mitarbeiter eine zentrale Rolle spielt. Zufriedene Mitarbeiter denken mit, sind bereit mehr zu leisten und beteiligen sich aktiv am Erfolg des Unternehmens.

Haarausfall durch Chemotherapie



Einfühlsame professionelle Beratung.

Vereinbaren Sie einen Termin für ein unverbindliches Beratungsgespräch.

Besuchen Sie uns auch unter www.hairplus.ch



Das grösste Haarhaus der Schweiz



Hair Plus AG
Hardstrasse 77 · 4657 Dulliken
Tel. 062 295 20 50 · info@hairplus.ch
Parkplätze direkt vor dem Haus

Arbeiten bei der Spitex Region Brugg AG

Wir bieten mehr!

- Wertschätzende und achtsame Unternehmenskultur
- Verantwortungsvolle und sinnstiftende Tätigkeit
- Faire, marktgerechte Löhne und gute Sozialleistungen
- Betriebliches Gesundheitsmanagement
- Vielfältige Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten
- Mindestens 5 Wochen Ferien und Jahresarbeitszeit
- Überdurchschnittlich hohe Mitarbeiterzufriedenheit

Unsere Mitarbeitenden zeichneten uns zum zweiten Mal in Folge als einen der besten Arbeitgeber aus!



www.spitex-region-brugg.ch



Nimm Fahrt auf und bewirb Dich jetzt für einen Job bei uns. Bis bald!

Viel mehr als ein Beruf.

Dominique Sülberg ist leitende Ärztin der Klinik für Allgemein-, Viszeral- und Gefässchirurgie am Kantonsspital Baden. Sie liebt ihren Beruf, der oft lange Arbeitstage einfordert.

Als Dominique Sülberg vor rund zehn Jahren ihrem Vorgesetzten an einer Klinik in Deutschland mitteilte, dass sie ein Kind erwarte und nach sechs Monaten weiterarbeiten wolle, antwortete dieser: «Aber entweder ganz oder gar nicht.» Für die Fachärztin Viszeralchirurgie war klar: Vollzeit. Sie liebt ihre Arbeit mit hochkomplexen Krankheitsbildern der Bauchorgane, die Mischung aus medizinischem Wissen und feinstem Handwerk. Heute ist die 44-Jährige leitende Ärztin an der Klinik für Allgemein-, Viszeral- und Gefässchirurgie am Kantonsspital Baden

(KSB) und Mutter zweier Kinder im Alter von sieben und neun. Die wöchentliche Arbeitszeit geht meistens über 50 Stunden hinaus und mit Hintergrunddiensten am Wochenende dauert sie auch mal 12 Tage am Stück.

Und immer wieder die gleiche Frage

Für Dominique Sülberg ist es selbstverständlich, dass sie als Chirurgin so viel arbeitet. Anders als ihre männlichen Kollegen mit Kindern wird sie allerdings immer wieder gefragt, wie sie das denn schaffe, diesen Beruf mit dem Familienleben zu vereinbaren. Diese Frage ist die Ärztin etwas leid. Ihren Kindern geht es gut, sie sind eingebettet in ein verlässliches Netz von Menschen. Und wenn sie daheim ist, ist sie voll für ihre Kinder da. Warum muss sie das ständig erklären?

«Frauen gibt es in der Chirurgie inzwischen viele, im KSB machen sie rund die Hälfte aus. Auch viele Mütter arbeiten mindestens 80 Prozent», sagt die Ärztin. «Je weniger Zeit Chirurgen im Spital verbringen, desto weniger Erfahrung und Routine haben sie. Dies ist jedoch in diesem Beruf essenziell.» Sie selbst wolle ihre Patienten zudem regelmässig sehen. Die Wochen und Tage sind meist unplanbar und gehen von zehn Stunden im Operationssaal, Sprechstunden, Sitzungen bis hin zu diversen administrativen Arbeiten auch in anderen Funktionen wie etwa der ärztlichen Koordination des Tumorzentrums.

Erholung weit weg vom Bildschirm

Zeit für sich hat Dominique Sülberg nicht viel, doch das vermisst sie nicht. Sie sagt: «Dieser Beruf ist eine grosse Leidenschaft, nicht einfach ein Job.» Dass sie in einem übersichtlichen Spital mit kurzen Wegen und dennoch grossem Spektrum und in einem stabilen Team arbeite, trage sehr zum Wohlbefinden bei. Erholung findet Dominique Sülberg am besten bei Unternehmungen mit ihrer Familie in der Natur, beim Wandern, Skifahren und Standuppaddeln. «Wir gehen bewusst weg, damit die Versuchung, auch daheim immer wieder auf den Computer zu schauen, gar nicht erst entsteht.»

Im vierköpfigen Leitungsteam für Allgemein-, Viszeral- und Gefässchirurgie ist Dominique Sülberg die einzige Frau. Sie weiss, dass sich viele Ärztinnen mit der Karrierefrage schwertun. «Wie sie Beruf und Familie eines Tages vereinbaren können, wird unter Assistenzärztinnen oft diskutiert. Es geht, aber es ist auch klar: Ohne Abstriche geht es in diesem Beruf nicht.» Jede und jeder müsse für sich selbst herausfinden, was man wolle. Es gebe kein richtig oder falsch. Sie kann für sich jedenfalls sagen: «Dieser Weg ist für mich goldrichtig.»

GNAO-PARTNER

Kantonsspital Baden AG
T 056 486 21 11
info@ksb.ch
www.ksb.ch

 **Kantonsspital Baden**
KSB



GNAO-Partner

aarReha Schinznach
T 056 463 85 11
www.aarreha.ch

Ärzteverband Bezirk Baden
T 056 200 86 06

Ärzteverein Bezirk Brugg
T 056 444 86 94

Asana Spital Leuggern AG
T 056 269 40 00
www.spitalleuggern.ch

Genossenschaft Notfallapotheke
T 0800 300 001
www.notfallapotheke.ch

Kantonsspital Baden AG
T 056 486 21 11
www.ksb.ch

Spital Muri
T 056 675 11 11
www.spital-muri.ch

Medizinisches Zentrum Brugg AG
T 056 462 61 60
www.mz-brugg.ch

pflegimuri
T 056 675 92 00
www.pflegimuri.ch

Psychiatrische Dienste Aargau AG
T 056 462 21 11
www.pdag.ch

Regionales Pflegezentrum Baden AG
T 056 203 81 11
www.rpb.ch

ZURZACH Care AG
T 056 269 51 51
www.zurzachcare.ch

Rehaklinik Bellikon
T 056 485 51 11
www.rehabellikon.ch

Reusspark Niederwil
T 056 619 61 11
www.reusspark.ch

Spitex Limmat Aare Reuss AG
T 056 203 56 01
www.spitex-lar.ch

Spitex Region Brugg AG
T 056 556 00 00
www.spitex-region-brugg.ch

Süssbach Pflegezentrum AG
T 056 462 61 11
www.suessbach.ch

Tages- und Nachtzentren
Regionales Pflegezentrum Baden AG
T 056 203 81 20
Reusspark Niederwil
T 056 619 67 00

Publikationspartner:

Lungenliga Aargau
T 062 832 40 00
www.lungenliga-ag.ch

Veranstaltungen

Aufgrund der weiterhin aktuellen Lage wegen Covid-19 finden vorläufig nur wenige Vorträge statt. Vorträge und virtuelle Veranstaltungen finden Sie unter

www.gnao.ch/kalender



Sämtliche Veranstaltungen finden Sie natürlich auch wie gewohnt in der **GNAO-App**.

Gratis-Download im Apple Store und Google Play Store.



- 1 Patchworkfamilie
 - 1 Schauspielausbildung
 - 2 REHA-Kuren
-
- 1 Krankenkasse



Ein Leben lang.

Sicherheit mit Zukunft.




AQUILANA
VERSICHERUNGEN



**publish creative.
print different.**

VOGT-SCHILD / DRUCK
print- & publishing-services

www.vsdruck.ch
Ein Unternehmen der  **ch media**