

Ausgabe 2 · Juni 2021

# Innovations

einfach  
mal  
anders

## Impressum

Herausgeber **LH Medical Management GmbH**  
[med-innocare.ch](http://med-innocare.ch)

Texte **Maya Burgener**  
[maya-angela.com](http://maya-angela.com)

Mit Ausnahme von: S. 22-27 Nestlé; S. 28-33 Medica AG;  
S. 36-39 Alex de Capitani; S. 44-49, 54-55 LH Medical  
Management GmbH

Gestaltung **Jon Opprecht**  
[jonopprecht.com](http://jonopprecht.com)

Fotografie: S. 5 LH Medical Management; S. 8-11 Lea  
Bräuer; S. 12, 19, 20, 28, 42-43, 50, 53 iStock; S. 15 Inno-  
pool AG; S. 16, 18 Katja Koens; S. 21 Klinik Hirslanden;  
S. 30-33 Medica AG; S. 40 DGS. Rechtsanwälte | Steu-  
erexperten; S. 44 photostudio-m; S. 47 (Marion Sie-  
genthaler), 48-49, 54 LH Medical Management GmbH;  
S. 47 Generali (Armando Mühlethaler), Privat (Jörg  
Schindler); S. 53 Privat (Thomas Hermanns)

Lektorat **Sigrid & Robert Juranek**  
[info@wajuranek.de](mailto:info@wajuranek.de)

Druck **Druckerei Wagner GmbH**  
[druckerei-wagner.de](http://druckerei-wagner.de)

Aufgrund der Lesbarkeit wird in diesem Magazin nur  
ein Geschlecht genannt, das andere Geschlecht ist,  
wo sinnvoll, einbezogen.

## 04

**Vorwort: Einfach mal anders**

Maya Burgener

## 07

**Übersicht Veranstaltungen 2021**



## 08

**Wie werde ich ein attraktiver Arbeitgeber?**

Andrea Lehwald, Unternehmensberaterin



## 12

**Lorbeeren im Alleingang picken ist passé**

Dr. Michèle Etienne + Julia Erb

## 16

**Wer will da nicht Yolds sein?**

Bea Koens, Gründerin YOLDS

## 20

**pflgeakademie: Wer einmal da war, kommt wieder**

Prof. Dr. med. Reto Stocker

## 22

**Mit mehr Energie im Gehirn gegen das Vergessen**

Nestlé



## 28

**Bei medica im Einsatz**

Ein Fachbeitrag von medica



## 36

**Anfragen von der Polizei**

Alex de Capitani, Rechtsanwalt

## 40

**Wie kann ich mich als Verwaltungsrat absichern?**

Marcel Gross, Rechtsanwalt

## 44

**Zu gut, um wahr zu sein?**

Health Care Services

## 48

**Unsere Sommerwein-Empfehlungen**

Health Care Services



## 50

**Erektile Dysfunktion – Impotenz als Warnsignal für Herzerkrankungen**

PD Dr. med. Thomas Hermanns

## 54

**Schutzkonzepte im Testmodus**

# Einfach mal anders

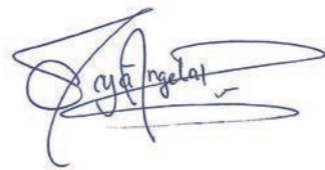
*Anders zu sein ist sexy.  
Anders zu sein braucht jedoch  
Mut. Sind wir anders,  
fallen wir aus der Norm.*

Als soziales Wesen kann dies für den Menschen eine Herausforderung darstellen. Wir wollen dazugehören, Teil der Gesellschaft sein. Gleichlaufend wünschen wir uns, dabei einen Unterschied zu machen: bedeutend zu sein, uns zu verwirklichen.

Erfolgreiche Persönlichkeiten, Männer und Frauen, die Geschichte geschrieben haben, die prägendsten Figuren aller Zeiten, haben einen gemeinsamen Nenner: sie waren anders. Oft wurden diese als Spinner bezeichnet, ihre Ideen als absurd erklärt. Allerdings *nur*, solange der Erfolg nicht sichtbar ist. Erweist sich ihre verrückte Idee als revolutionäre Erfindung, welche die Börse im Nu erobert, dreht sich der Spiess. Du wirst zum Helden. Menschen feiern dich. Alle wollen Teil deines Werkes sein. Interessanterweise sind es dieselben Menschen, die dich zuvor belächelt haben.

Der Schriftsteller Mark Twain bringt es mit seinem Zitat auf den Punkt: «Menschen mit einer neuen Idee gelten so lange als Spinner, bis sich die Sache durchgesetzt hat.» Setzen wir die Sache also durch. Vertrauen wir auf unsere innere Stimme. Gehen wir unseren eigenen Weg. Einfach mal anders. Was heute anders ist, ist morgen Trend.

Ihre Autorin Maya Burgener






## BRAINXPRT – DIE INNOVATIVE ERNÄHRUNGSLÖSUNG

BEI LEICHTER KOGNITIVER BEEINTRÄCHTIGUNG

(MILD COGNITIVE IMPAIRMENT, MCI)

Mehr geistige Nahrung unter [www.brainxpert.com](http://www.brainxpert.com)

Bestellen Sie Ihr Gratis-Muster unter: Tel. 0848 000 303



**BRAINXPRT**  ALL YOU NEED TO REMEMBER



## Übersicht

# Veranstaltungen 2021

## Bayern

### MFA

09.10.21 – 3. **Symposium für Medizinische Fachangestellte**  
Forum Mindelheim, Mindelheim

20.10.21 – 1. **Symposium für Medizinische Fachangestellte**  
Tagungs- und Veranstaltungszentrum Filmcasino, München

### MIG & GRT

07.10.21 – 6. **Management-Symposium für Führungskräfte Gesundheitswesen**  
Tagungs- und Veranstaltungszentrum Filmcasino, München

## Pflegecampus Bayern

19.10.21 – 5. **Pflegekongress für Intensivmedizin**  
Tagungs- und Veranstaltungszentrum Filmcasino, München

20.10.21 – 1. **Symposium für Medizinische Fachangestellte**  
Tagungs- und Veranstaltungszentrum Filmcasino, München

21.10.21 – 7. **Pflegekongress für Urologie**  
Tagungs- und Veranstaltungszentrum Filmcasino, München

## Schweiz

### Pharma-Symposium

22.09.21 – 2. **Symposium für Pharma-Assistentinnen und Assistenten**  
Kultur- & Kongresshaus Bärenmatte, Suhr

### MPA

25.09.21 – 5. **MPA-Symposium**  
Kultur- & Kongresshaus Bärenmatte, Suhr

### MIG & GRT

27.10.21 – 8. **Management-Symposium für Führungskräfte Gesundheitswesen**  
Kultur- & Kongresshaus Bärenmatte, Suhr

## pflegeakademie

13.09.21 – 7. **Pflegekongress Gynäkologie**  
Kultur- und Kongresshaus Aarau

20.09.21 – 7. **Pflegekongress Herzmedizin**  
Kultur- & Kongresshaus Bärenmatte, Suhr

21.09.21 – 10. **Pflegekongress Intensivmedizin**  
Kultur- & Kongresshaus Bärenmatte, Suhr

23.09.21 – 18. **Pflegekongress Urologie**  
Kultur- & Kongresshaus Bärenmatte, Suhr

24.09.21 – 12. **Pflegekongress Altersmedizin**  
Kultur- & Kongresshaus Bärenmatte, Suhr

25.10.21 – 13. **Pflegekongress Chirurgie**  
Kultur- & Kongresshaus Bärenmatte, Suhr

26.10.21 – 5. **Pflegekongress Innere Medizin**  
Kultur- & Kongresshaus Bärenmatte, Suhr

28.10.21 – 6. **Pflegekongress Notfallmedizin**  
Kultur- & Kongresshaus Bärenmatte, Suhr

## Brennpunkt Urologie

29. & 30.10.21 – 10. **Brennpunkt Urologie**  
Zunfthaus zur Schmiden, Zürich

## Hotellerie-Symposium

04.11.21 – 1. **Schweizer Hotellerie-Symposium im Gesundheitswesen**  
Kultur- & Kongresshaus Bärenmatte, Suhr

## Führungskoaching «Kommunikation»

18.10.21 – **Führungskoaching «Kommunikation»**, Basel

15.11.21 – **Führungskoaching «Kommunikation»**, Bern

17.11.21 – **Führungskoaching «Kommunikation»**, Zürich

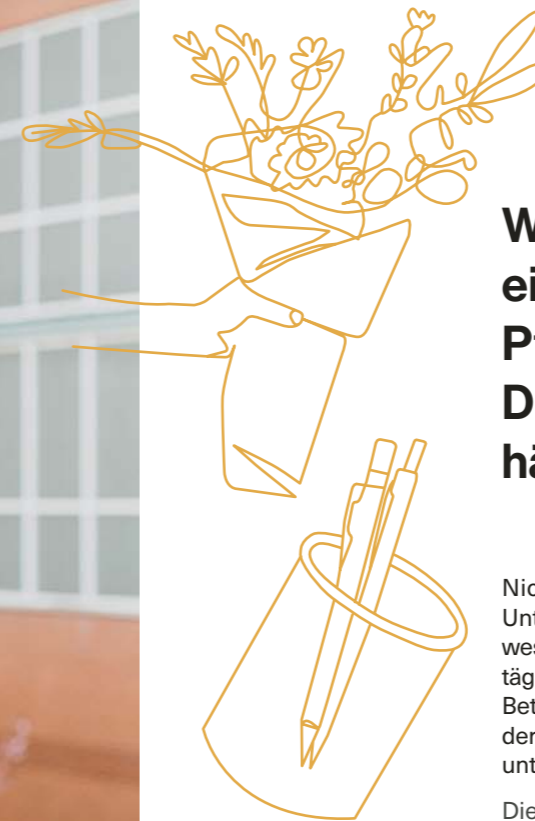
22.11.21 – **Führungskoaching «Kommunikation»**, Luzern

# Wie werde ich ein attraktiver Arbeitgeber?



*Im Interview mit der  
Unternehmensberaterin  
Andrea Lehwald*

# Wie werde ich ein attraktiver Arbeitgeber?



**Wie kann ich im Gesundheitswesen ein attraktiver Arbeitgeber werden und Pflegepersonal langfristig binden? Die Frage aller Fragen, die in der Praxis häufig unbeantwortet bleibt.**

Nicht jedoch bei Andrea Lehwald. Die Unternehmensberaterin im Gesundheitswesen widmet sich dieser Herausforderung täglich. Die Expertin hat nicht nur unzählige Betriebe unter die Lupe genommen, sondern verfügt auch über Erfahrung mit den unterschiedlichsten Teamkonstellationen.

Die Expertin im Interview

**Welche Merkmale sind typisch für einen attraktiven Arbeitgeber?**

«Ein Arbeitgeber, der keine hohe Fluktuation aufzeigt. Es ist ein Ort, wo Menschen gerne hingehen und eine Atmosphäre der Grundzufriedenheit herrscht, eine Grundzufriedenheit beim Personal, die sich wiederum in einer hohen Loyalität zum Arbeitgeber widerspiegelt. Ein attraktiver Arbeitgeber ist ein Betrieb, in dem die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit viel Herzblut im Einsatz stehen, und die Patienten dementsprechend zufrieden sind. Ein Unternehmen, das durchgehend genug Bewerber hat.»

**Welches sind die gemeinsamen Schlüssel, um eine solche Attraktivität bieten zu können?**

«Wertschätzung gegenüber den Mitarbeitern ist das A und O. Diese kann unterschiedlich zum Ausdruck kommen. Ein Beispiel ist die respektvolle Kommunikation. «Danke sagen» für die getane Arbeit, loben, jedoch auch rückfragen, wenn ein Fehler passiert ist, und nicht einfach nur urteilen. Wertschätzung zeigt sich ebenfalls in der Achtung gegenüber dem Einzelnen. Unterschiedliche Einstellungen werden beachtet. Freie Tage werden, wann immer möglich, eingehalten. Erholungszeiten und das Privatleben werden respektiert. Ein wirklich starkes Unternehmen geht sogar noch weiter und bietet den Mitarbeitern Zusatzleistungen für ihren Alltag an: zum Beispiel die Nutzung von hausinternen Fitnessanlagen, Bonuszahlungen, Vergünstigungen bei Partnerfirmen oder Benefits für die Freizeit. Eine zentrale Rolle für die Grundzufriedenheit ist der Teamspirit. Gemeinsame



Aktivitäten und ein regelmässiger Austausch sind ein sinnvoller Weg dazu. Mitarbeiter sollten generell in Prozesse mit einbezogen werden, Verantwortung tragen und mitwirken können.»

#### Gibt es einen dieser Faktoren, der besonders wichtig ist?

«Die Haltung muss stimmen. Wertschätzung ist primär eine Einstellung. Wenn das Bewusstsein vorhanden ist, dass die Mitarbeiter das Kapital sind, sollten wertschätzende Handlungen automatisch folgen.»

#### Warum ist dieses Bewusstsein im Gesundheitswesen mangelhaft?

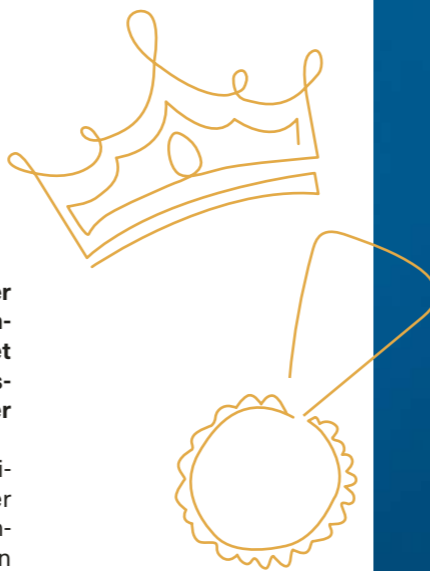
«Dieser Sektor unterscheidet sich von der Wirtschaft. Im Gewerbe steht ein Produkt im Vordergrund. Viele Unternehmer haben begriffen: glückliche Mitarbeiter = erfolgreiches Produkt. Im Gesundheitswesen ist dieses Denken nicht verankert, in der Dienstleistung scheint man weniger erfolgsorientiert zu sein. Erfolg heisst jedoch nicht nur Umsatz, sondern auch zufriedene Kunden. Das Prinzip wäre also das gleiche, und sollte deswegen umgesetzt werden.»

**Nehmen wir ein Beispiel: Ein angesagtes Familienunternehmen in der Wirtschaft. Ein erfolgreicher Familienbetrieb in der**

#### Gastronomie, der langjährige Mitarbeiter aufweist und sich einer grossen Stammkundschaft erfreut. Welches Mindset können Unternehmen im Gesundheitswesen von einer solchen Führung in der Privatwirtschaft übernehmen?

«Eine gemeinsame Vision tragen. Im Beispiel des Familienbetriebes ist sich der einzelne Mitarbeiter bewusst, als Gesamtes *einem gemeinsamen Ziel* zu dienen: ein täglich glücklicher Gast. Es wird alles daran gesetzt, dass sich der Kunde wohl und gut aufgehoben fühlt. An diesem Bewusstsein scheint es im Gesundheitswesen zu mangeln. Oft verfolgen Abteilungen oder diverse Hierarchiestufen unterschiedliche Ziele ohne klare Vision. *In der Gastronomie* widmet sich auch jede Abteilung einem eigenen Ziel: Köche kreieren Menüs, Zimmermädchen putzen Räume und Spa-Mitarbeiter verwöhnen die Gäste. Jeder dieser Sektoren verfolgt dabei jedoch *ein gemeinsames Ziel*: ein täglich glücklicher Gast. Dieses Ziel sollte von der Führung immer wieder klar kommuniziert werden. Im Beispiel des Familienbetriebes wäre dies der Fall.

Eine hierzu passende Veranschaulichung ist das tägliche Meeting des Servicepersonals. Kurz vor Beginn des Abendservices instruiert der «Chef de Service» alle Mitarbeiter über den Gesamtplan und



einzelne Aufgaben. Zugleich wird daran erinnert, alles daran zu setzen, damit sich der Gast wohl fühlt. Nicht umsonst gibt es das Sprichwort: «Der Gast ist König.»

#### Sprechen wir über Leadership, ein heutzutage zentraler Begriff in der Arbeitswelt. Wie sieht es damit im Gesundheitswesen aus?

«In der Praxis ist es leider häufig der Fall, dass viele Führungskräfte eigentlich gar keine ausgebildeten Führungskräfte sind. Fachkompetenz ist zwar vorhanden, an zwischenmenschlichem und ökonomischem Know-how fehlt es jedoch. Das ist ein grosses Defizit im Gesundheitswesen.

«Wertschätzung ist primär eine Einstellung.»

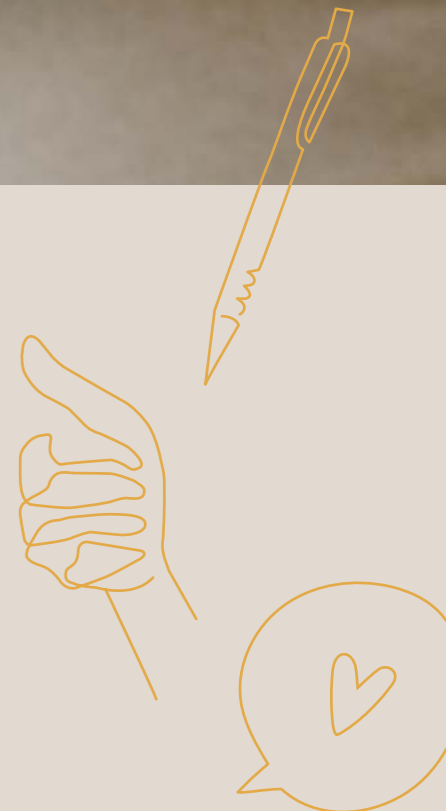


Ich empfehle dringend, auf dieser Ebene Schulungen und Coachings zu ermöglichen. Wie will man eine Grundzufriedenheit generieren, wenn man keine Ahnung von Teamführung hat? Führungskräfte im Gebiet Leadership auszurüsten, wäre definitiv ein guter Anfang, um ein attraktiver Arbeitgeber zu werden.»

**Sie sprechen von einem guten Anfang. Für einen gelungenen Schluss dieses Artikels möchte ich Sie um einen weiteren praktischen Tipp für einen solchen gelungenen Start bitten.**

«Wertschätzende Kommunikation, denn diese kann überall und in jeder Situation

optimiert werden. Unabhängig vom Zustand des Unternehmens, unabhängig von der Hierarchiestufe, sowohl seitens von Abteilungsleitern als auch von Mitarbeitern. Wertschätzende Kommunikation fängt schon mit einem fröhlichen «Guten Morgen» an, führt bei Missverständnissen zu Klarheit, ermutigt bei einer schwierigen Behandlung mit einem stärkenden Blick. Und nicht zuletzt wirkt ein freundliches Lächeln immer wieder Wunder.»



# Lorbeeren im Alleingang picken ist *passé*



*Insight von Dr. Michèle Etienne und Julia Erb zum Thema «Führung von Morgen»*

Die Generationen Y und Z beschäftigen den Arbeitsmarkt seit geraumer Zeit. Individualisierung der Arbeitsbedingungen, Sinnhaftigkeit der Aufgaben und persönliche Wertschätzung gehören zu den entscheidenden Fragen bei der Wahl des Arbeitgebers. Führungskräfte sind zunehmend gefordert, die junge Arbeitnehmergeneration individuell zu fördern und deren Wünsche auf Augenhöhe wahrzunehmen. Gegenwärtige Leitungspersonen müssen in der Lage sein, agil zu agieren, ohne die Rahmenbedingungen zu einem Wunschkonzert werden zu lassen.

*Was für einen Typus an Führungskraft braucht es, um diesen Anforderungen gerecht zu werden? Welche Art von Leitungen setze ich als Gremium ein?* Mit diesen Fragen beschäftigt sich Dr. Michèle Etienne. Als Gründungspartnerin von Innopool AG ist sie seit über 20 Jahren im Bereich Strategieberatung und Executive Search mit Fokus auf das Gesundheitswesen tätig. Als Präsidentin und Mitglied verschiedener Verwaltungsräte ist sie vom Mehrwert vielfältig zusammengesetzter Führungsgremien überzeugt und setzt sich für eine ausgewogene Diversität in allen Dimensionen ein. Wir haben Frau Dr. Michèle Etienne zum Interview getroffen.

**Kurz auf den Punkt gebracht: Wo liegt der zentrale Unterschied kompetenter**

**Führung heute im Vergleich zu früheren Generationen?**

«Früher ging man eher davon aus, dass es einen bestimmten Führungstypus gibt, der praktisch überall erfolgreich sein kann. Ganz nach dem Motto: «One size fits all.» Das wirtschaftliche Umfeld war stabiler, langlebiger und damit vorhersehbarer. Unsere heutige Arbeitswelt ist das komplette Gegenteil. Die Komplexität ist gross, damit meine ich z. B. strategische Herausforderungen und die Dynamik im relevanten Konkurrenzumfeld. Zusätzlich erleben wir – und die Pandemie hat diesen Effekt erst recht beschleunigt – eine Flexibilisierung der Arbeit und der Arbeitsprozesse. Auch ist vielerorts die Belegschaft diverser geworden, z. B. hinsichtlich Nationalitäten, kulturellen Erfahrungshintergründen

oder Frauenanteil. Als Konsequenz dieser Entwicklungen steigen die Anforderungen an die Führungskräfte. Situatives Verhalten und das geschickte Eingehen auf das Gegenüber gewinnen an Bedeutung. Dies erklärt, warum es heute nicht mehr «den einen guten Führungsstil» gibt, sondern derjenige gelebt werden muss, der ein bestimmtes Unternehmen im Kontext der aktuellen Situation erfolgreich vorwärts bringen kann.»

**Was bedeutet dies konkret für die Rekrutierung von Führungskräften auf der obersten Hierarchieebene?**

«Anforderungen an die zukünftigen Leader verändern sich. Es gibt natürlich gewisse Aspekte und Kriterien, welche konstant bleiben, so z. B. die unternehmerische

	Traditionalisten (1920–1945)	Baby-Boomer (1946–1964)	Generation X (1965–1979)	Generation Y «Millennials» (1980–1995)	Generation Z (1996–2010)
Prägende Erfahrungen	Zweiter Weltkrieg, Rationierungen, starr definierte Geschlechterrollen, Rock'n'Roll, Kernfamilie, festgelegtes Frauenbild	Kalter Krieg, Wirtschaftswunder, Swinging Sixties, Mondlandung, Jugendkultur, Woodstock, Familienorientierung, Zeitalter der Teenager	Ende des Kalten Krieges, Mauerfall, Reagan – Gorbatschow, Thatcherismus, Live Aid, der erste PC, Anfänge mobile Technologie, Schlüsselkinder, Zunahme der Scheidungen	Terroranschläge 9/11, Playstation, Social Media, Invasion im Irak, Reality TV, Google Earth	Wirtschaftlicher Abschwung, Erderwärmung, Globalisierung, Mobile Devices, Energiekrise, Arabischer Frühling, Eigene Medienkanäle, Cloud Computing, Wikileaks
Werte	Respekt vor Autoritäten, Aufopferung, Konformität, Sicherheit	Workaholics, Verantwortungsbewusstsein, Engagement, Idealismus	Unabhängigkeit, Individualismus, globales Denken, Leistung	Sinnhaftigkeit, Selbstbestimmung, Zielorientierung, Abwechslung	Soziale Gerechtigkeit, Authentizität, Selbstverwirklichung, Transparenz
Verbreitete Stärken	Loyal, diszipliniert, respektvoll, fleissig, beständig	Durchsetzungsstark, harmonieorientiert, kompetitiv, qualitätsorientiert, kooperativ	Pragmatisch, zielstrebig, ergebnisorientiert, selbstbewusst, kreativ	Zuverlässig, leistungsbereit, optimistisch, ambitioniert, offen	Gut informiert, hohe Akzeptanz von Diversitäten, fair, selbstüberzeugt, organisiert
Verbreitete Schwächen	Konfliktscheu, weniger veränderungsbereit	Kritikempfindlich, eher prozess- als ergebnisorientiert	Ungeduldig, auf eigene Vorteile aus	Anleitungsbedürftig, illoyal	Flatterhaft, Verantwortung wird abgegeben
Haltung zu Karriere	Lebenslange Jobgarantie	Karriere im Unternehmen, wird von den Angestellten mitgestaltet	Karriere bezieht sich auf den Beruf, nicht mehr auf den Arbeitgeber	Digitale Unternehmer, arbeiten «mit» Organisationen, nicht «für» Organisationen	Multitasking-Karriere, Übergangsloser Wechsel zwischen Unternehmen und «Pop-up»-Business
Ziel	Eigenheim	Jobsicherheit	Work-Life-Balance	Freiheit und Flexibilität	Sicherheit und Stabilität
Haltung zu Technologie	Weitgehend uninteressiert	Erste IT-Erfahrungen	Digital Immigrants	Digital Natives	«Technoholics» abhängig von der IT, nur begrenzte Alternativen

Quelle: BDO Wirtschaftstalk 16.01.2020, Darstellung in Anlehnung an Futurebiz 2017 und Oertel 2017

Haltung, eine der Funktion entsprechende Führungserfahrung, die Fähigkeit, strategisch zu denken und klare Vorstellungen für die Weiterentwicklung von Geschäftsmodellen zu haben. Kriterien, die zunehmend an Wichtigkeit gewinnen, sind Aspekte wie «Leadership moderner Prägung». Das bedeutet unter anderem den Umgang mit flacheren Hierarchien und die Fähigkeit, das Individuum abzuholen. Unter Leadership verstehe ich auch die Integrität einer Führungsperson, Entscheidungsträger, die glaubhaft und konsistent kommunizieren und eine Vision entwickeln. Sie sind als Verantwortliche in der Lage, ein Team für sich zu gewinnen und mit diesem gemeinsam ein Ziel zu erreichen. Plakativ ausgedrückt: «Lorbeeren im Alleingang picken ist eher passé.» Heutige Leader fördern die Eigenverantwortung,

nehmen die Mitarbeitenden ernst und pflegen einen respektvollen Umgang. In der Rekrutierung von Führungskräften halten wir zudem Ausschau nach Persönlichkeiten, die fähig sind, generationenübergreifend und über Hierarchiestufen hinweg zu kommunizieren.»

#### Gerade die ganz junge Generation, Generation Z, verlangt eine offene Denkweise. Was sind typische Merkmale dieser Generation?

«Junge Menschen der Generation Z (Jahrgänge zwischen 1996 und 2010) wachsen oftmals in einem Elternhaus auf, in welchem beide Elternteile berufstätig sind. Sie erleben ein partnerschaftlicheres, gleichberechtigteres Umfeld als die Vorgängergenerationen. Sie sehen jedoch den Preis, den ihre Eltern dafür bezahlen. Die Rollen

sind vielfältiger, anspruchsvoller und ermüdender. Die Vertreter/-innen der Generation Z stehen dem klassischen Karrieremodell kritischer gegenüber und pochen auf die klare Trennung zwischen Arbeits- und Privatleben. Sie halten nicht viel vom sog. «Work-Life-Blending» ihrer Vorgängergeneration Y. Familie im weiteren Sinne und die «Community» sind für diese Generation besonders wichtig. Eine weitere Besonderheit ist das ständige Online-Sein. Vertreter der Generation Z werden als «Digital Natives» bezeichnet; sie sind die «YouTube Stars», «Tik-Toker» und «Influencer» unserer Zeit. Wissen wird explizit und situativ über das Internet abgefragt. Entscheidungen zu treffen bereitet ihnen eher Mühe, die Generation Z ist maximal unverbindlich. Es gibt einfach zu viele Möglichkeiten, zu viel Information und zu wenig Zeit, um eine klare

Entscheidung zu treffen. Auch stehen sie unter hohem Leistungsdruck, gerade weil ihnen die sozialen Medien eine ständig perfekte Welt simulieren.»

#### Welche Forderungen stellt diese Generation an Führungskräfte?

«Authentizität und Integrität sind wichtige Werte, an denen die Generation Z ihre Arbeitgeber misst. Wenn das Gesagte nicht gelebt wird, dann haben junge Menschen der Generation Z grosse Mühe. Dies gilt für die Führungsperson und für das Unternehmen als Ganzes. Aussagen, die im Alltag nicht gelebt oder als «Plattitüden» entlarvt werden, lösen Kritik aus und werden übers Netz angeprangert. Die Generation Z kennt eine geringere Machtdistanz. Dies bedeutet aber nicht, dass Respekt fehlt. Es ist einfach die Art und Weise, wie diese Generation aufgewachsen ist. Weil ihnen Nähe und Gemeinschaft viel bedeuten, wünschen sie sich einen aktiven Einbezug. Idealerweise arbeiten sie mit und nicht für das Unternehmen. Wenn sie dazu noch die Sinnhaftigkeit ihrer Aufgabe erkennen, dann sind die Vertreter/-innen der Generation Z sehr zuverlässig und leistungsbereit.»

Einen Überblick über die Besonderheiten der Generationen gibt die Abbildung auf der linken Seite.

Neben der Generation Z ist auch die Generation Y in vielen Unternehmen breit vertreten. Julia Erb, die als Beraterin bei Innopool AG fungiert, hat diese etwas genauer unter die Lupe genommen. Konkret hat Julia Erb für ihre Abschlussarbeit zum Executive MBA eine Studie bei Assistenzärztinnen und Assistenzärzten durchgeführt. Diese Studie untersucht deren Erwartungen an den Arbeitgeber und nach welchen Kriterien ein Arbeitgeber gewählt wird.

#### Julia Erb: Welches ist das wichtigste Kriterium dabei?

«Auffällig viele der befragten Assistenzärzte nannten die vorgesetzte Person und deren Führungskompetenz als wichtigstes Kriterium. Die Befragten wünschen sich eine engere Begleitung durch ihre Chefs, Feedbacks sowie Wertschätzung für ihre Arbeit. Transparente Kommunikation und Mitspracherecht sind ihnen wichtig. Auch muss dieser Generation mit sinnhaften Argumenten begegnet werden. «Es ist einfach so, weil es so ist», funktioniert definitiv nicht mehr.»

#### Was ist ein weiterer wichtiger Aspekt bei der Wahl des Arbeitgebers?

«Die Atmosphäre, das Klima im Team. Die befragten Ärzte suchen nach Zusammenhalt. Gerade, weil sie oft als Einzelkämpfer im Einsatz stehen, scheint der Wunsch nach Teamgeist stark. Nicht ganz so bedeutend, jedoch trotzdem relevant ist die Frage nach der Arbeitszeit. Der Wunsch nach Teilzeitarbeit wurde von allen Ärzten genannt; 80 Prozent tendiert das neue 100 Prozent zu werden. Ein Arbeitgeber, der das nicht anbieten kann, wird über kurz oder lang im Markt nicht bestehen.»

#### Welche überraschenden Ergebnisse haben Sie herausgefunden?

«Abgesehen von den Attraktivitätsfaktoren fällt auf, dass die wichtigste Quelle, um sich über den Arbeitgeber zu informieren, die Empfehlung via Kollegen ist. Der Webaufttritt eines Arbeitgebers ist den jungen Ärzten im Vergleich weniger wichtig – trotz ihrer hohen Affinität für Digitalisierung.

Ein ebenfalls interessanter Aspekt ist, dass sich Assistenzärzte gemäss eigener Aussage wenig für das Gesamtunternehmen interessieren. Was zählt, ist die Klinik oder Abteilung, mit welcher sie in direkter Berührung sind. Der Ruf eines Spitals interessiert kaum, und der Spitalleitung als Vertreterin des Gesamtunternehmens stehen sie eher sogar kritisch gegenüber.»

## Zusammenhalt scheint unentbehrlich

#### Gerne möchte ich zum Abschluss von Julia Erb und Michèle Etienne wissen, wie in der aktuellen Durchmischung der Generationen ein gemeinsamer Weg gefunden werden kann?

«Es braucht klare Ziele – dies ist generationenübergreifend. Ein Bewusstsein, dass diese Ziele nur auf dem kollektiven Weg erreicht werden können. Dabei spielt jeder Mitarbeitende eine zentrale Rolle und sollte dementsprechend wertgeschätzt werden. In der gezielten Wahrnehmung und im ständigen Dialog entsteht ein gesundes Arbeitsklima, in welchem Ziele optimal umgesetzt werden können.»



Dr. Michèle Etienne  
VR-Präsidentin und Mitglied  
VR versch. Organisationen



Julia Erb  
Senior Beraterin





# Wer will da *nicht* Yolds sein?

## **YOLDS:** *die Revolution aus der Urschweiz*

Instagram ausschliesslich für die junge Generation? Einzahlen via QR-Code nur im Alltag der unter 50-Jährigen? Das war mal. «YOLDS» hat dieses Klischee knallhart revolutioniert.

Bereits der Name dieses Werks ist progressiv für die Generation 55+. Oder eben «genau treffend», wie die Gründerin von YOLDS, Bea Koens, erklärt. «YOLDS ist ein Wortspiel aus Jung und Alt: «Young» and «Old» gemixt und in den Plural gesetzt ergibt YOLDS. YOLDS hat seinen Ursprung in Japan, dort werden ältere Menschen liebevoll Yolds genannt.» Eine absolut trendige Benennung, die einfach nur hip ist, quasi die coolen Alten. Wer will da nicht Yolds

sein? Mit YOLDS will Bea Koens besonders der älteren Generation den Zugang zur Digitalisierung vereinfachen. Die Expertin im Bereich Digitalisierung hilft dieser Altersgruppe, sich im digitalen Alltag zurechtzufinden, und sich hindernisfrei im täglichen Leben zu bewegen. «Selbstbestimmung ist ein wesentlicher Faktor für die psychische Zufriedenheit und den Selbstwert. Gerade wenn man älter wird und die Einschränkungen zunehmen, wird dies zum Thema. Deswegen ist es mir ein zentrales Anliegen, der älteren Generation zu ermöglichen, sich agil in der digitalen Welt zu bewegen.»

Die Bandbreite der Sektoren könnte dabei umfangreicher nicht sein. Als Digital

Coach unterstützt Bea Koens quasi bei allen digitalen Herausforderungen. «Online Banking zum Beispiel ist ein gegenwärtiges Thema. «Wie kann ich meine Bankdaten sicher via E-Banking verwalten?», «Wie kann ich Einzahlungsscheine per QR-Code einscannen und den Rechnungsbetrag mit einem Klick ausgleichen?» – dies sind häufig gestellte Fragen. E-Ticketing ist ein weiterer Bereich, der immer öfter zum Thema wird. In Zukunft wird es wahrscheinlich keine analogen Fahrscheine mehr geben. Deswegen ist es wichtig, dass Menschen wissen, wie ein elektronisches Ticket zu lösen und vorzuweisen ist.» Bea Koens unterstützt jedoch auch beim Kauf



eines neuen elektronischen Gerätes. Was für ein Device wird wirklich benötigt, um den Bedürfnissen eines bestimmten Individuums gerecht zu werden? Oftmals muss es eben nicht das teuerste oder trendigste Tool sein, sondern eine bezahlbare Variante, die auf die Erfordernisse des Einzelnen abgestimmt ist.

Die Methode der Expertin ist dabei so einzigartig wie ihr gesamtes Konzept. Neben Schulungen in ihren eigenen Schulungsräumlichkeiten trifft man Bea Koens primär bei ihren Kunden zu Hause an. «Ich habe herausgefunden, dass dieser Weg viel effektiver ist. Zu Hause in der gewohnten Umgebung am eigenen Gerät neuen Wissenstransfer zu erhalten, ist ein absolut differenziertes Erlebnis zu einer Schulung in einer öffentlichen Einrichtung. Der Kunde erhält gezielten Support für sein persönliches Gerät, in seinem alltäglichen und vertrauten Milieu. Als Digital Coach arbeite ich sehr individuell. Ich gehe konsequent auf den einzelnen Menschen ein und helfe ihm dort, wo er es gerade benötigt.»

Professioneller individueller Support mit Herz. Bea Koens ist nicht nur fachlich eine «Bombe» – sie liebt, was sie tut. Man spürt, dass die aus der Pflege stammende Frau eine grosse Leidenschaft für ihre Zielgruppe hat. Die Expertin besitzt die Fähigkeit, sich eins zu eins ins Gegenüber einzufühlen und mit viel Geduld die passende Unterstützung anzubieten. «Ich

liebe es, zu beobachten, wenn der Einzelne Fortschritte erlangt, und Begeisterung zu sehen, wenn etwas, das überfordert hat, plötzlich beherrscht wird. Dieser Prozess erinnert mich sehr an meine Zeit als Intensivpflegefachfrau. Es gibt nichts Befriedigenderes als wahrzunehmen, wie ein Patient Schritt für Schritt zu neuen Kräften kommt und Besserung eintritt. Als digitaler Coach erlebe ich genau diesen Progress. Zum Beispiel beim Erstellen eines digitalen Fotoalbums. Die Freude über die Bewältigung der einzelnen Hürden ist endlos.»

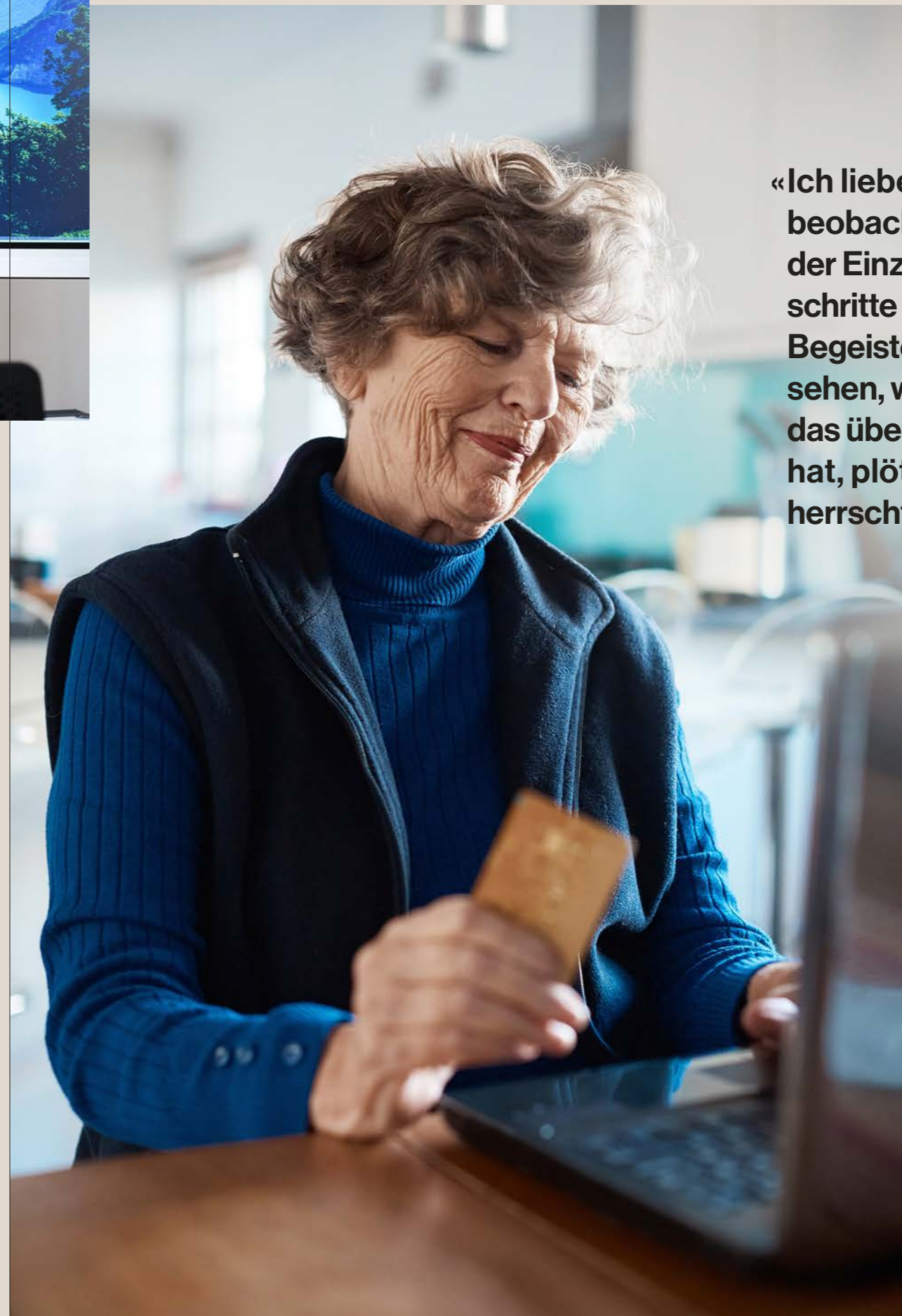
Bea Koens ist eine Frau mit Gespür und Herz. Sie ist jedoch auch eine Frau, die es liebt, vor Herausforderungen zu stehen. Je komplexer und verstrickter ein Fall, desto besser. Dies ist der optimale Nährboden für revolutionäre Veränderungen – die grosse Leidenschaft von Bea Koens.

Das Konzept von YOLDS ist einzigartig. Physische, persönliche Hilfe im eigenen Haus am eigenen Gerät, um sich selbstständig in der digitalen Welt zu bewegen – zielführender könnte eine Methode nicht sein. Eine gute Voraussetzung für Bea Koens. Die dynamische Unternehmerin befindet sich nämlich auf dem Wasser. Mit YOLDS hat sie den Schritt in die Selbstständigkeit gewagt, das Leben ausserhalb der Komfortzone beschritten. Bea Koens bietet dabei nicht nur Privatpersonen ihre Hilfe an, sondern schult auch in Unternehmen und bietet Gruppenkurse an. Ob sie

sich als digitaler Crack um Werbeplatzierungen im Netz bemüht habe? Bea Koens lacht: «Das war gar nicht nötig. Gerade durch die Covid-Situation ist die Nachfrage enorm gestiegen. Fragen wie: «Wie Skype ich?», «Wie kann ich an Online-Meetings teilnehmen?», «Wie funktioniert Click and Collect?» haben meine Coaching-Einsätze positiv gefördert. Die Mund-zu-Mund-Propaganda hat sich dermassen verbreitet, dass Werbeanzeigen überflüssig sind.

Auch für die Zeit nach der Pandemie hat die Expertin im Bereich Digitalisierung bereits vorgesorgt: Ein Digital-Cafi in Altdorf als Treffpunkt für YOLDS und YOLDS-Begeisterte. In ungezwungenem Ambiente kann man sich hier über Fragen und Erkenntnisse bezüglich der digitalen Welt austauschen. Ein physischer Treffpunkt, um sich gemeinsam in der digitalen Welt zu bewegen – ein schöner Gedanke. Mit YOLDS hat Bea Koens den Nerv der Zeit getroffen und mit ihrem Konzept die ultimative Mischung für ein Erfolgsrezept gefunden. Ich bin überzeugt, das ist nicht das letzte Mal, dass Sie, liebe Leserinnen und Leser, von Bea Koens hören. YOLDS hat definitiv das Potenzial, in die Geschichte revolutionärer Unternehmen einzugehen.

Detaillierte Infos zu Bea Koens oder Kontaktaufnahme via [www.yolds.ch](http://www.yolds.ch) oder unter +41 (0)77 464 54 74.



**«Ich liebe es, zu beobachten, wenn der Einzelne Fortschritte erlangt, und Begeisterung zu sehen, wenn etwas, das überfordert hat, plötzlich beherrscht wird.»**

# Wer einmal da war, kommt wieder



Er gibt den Takt an, führt und gibt Halt. Sie lässt sich leiten und gibt sich ganz seinem Rhythmus hin. Die beiden verschmelzen zu einer tanzenden Einheit, ein kraftvoller Akt der Symbiose. Dieses Szenario eines tanzenden Paares erinnert mich an das harmonische Zusammenspiel zwischen Pflegepersonal und Ärzten beim Pflegekongress für Intensivmedizin. Renommierte Fachärzte und starke Führungskräfte, Topshots aus der Branche übernehmen dabei die Rolle des tanzenden Gentlemans. Natürlich geht es hier nicht um die Paarbeziehung oder Rolle des Geschlechts, sondern vielmehr um die Partnerschaft zwischen den beiden Berufsgruppen.

## Regel Nummer 1 des Gentlemans ist: Wertschätzung gegenüber der Dame

Genau diese Wertschätzung wird von den Intensivmedizinern gegenüber der Pflege beim Pflegekongress für Intensivmedizin entgegengebracht. Prof. Dr. med. Reto Stocker, Facharzt FMH für Anästhesie und Intensivmedizin, der diesen Kongress von Anfang an mitgestaltet, quittiert diese

Haltung: «Die Pflege ist für die Intensivmedizin ein absolut zentraler Partner. Zum einen haben wir Interesse, dass diese Menschen auf dem aktuellen Bildungsstand sind, zum anderen ist der Pflegekongress auch ein Ausdruck des Dankes an unsere pflegenden Partner.»

Eine edle Geste, welche dieses Jahr bereits auf ein 10-jähriges Bestehen zurückblicken kann. «Damals sind wir mit rund hundert Teilnehmern gestartet, für eine Erstveranstaltung eine gute Beteiligung. Das Bedürfnis bei der Pflege war von Anfang an hoch. Für uns war klar, dass wir von der ersten Stunde an qualitativ hochstehende Referenten im Line-up

## Rückblick auf 10 Jahre Pflegekongress für Intensivmedizin

gesamte Kongress ist bis ins Detail sorgfältig durchdacht. Von der Begrüssung bis zum Essen stimmt einfach alles. Der Rahmen könnte nicht besser sein. Der Anlass ist kompakt, ein einziger Tag an einem zentralen Ort, vollgepackt mit wertvollen Inputs und freudigem Wiedersehen der Teilnehmenden. In diesem Zusammenhang spielt der Faktor «Networking» eine zentrale Rolle. Die Anwesenden haben nicht nur die Möglichkeit, neue Kontakte zu knüpfen, sondern freuen sich, einen Tag mit ihren gegenwärtigen oder ehemaligen Kollegen zu verbringen.» Dass diese Faktoren auch alle durchgehend qualitativ bleiben, verlangt erstklassigen Einsatz im Hintergrund. In seinem Mandat als Schirmherr setzt sich Reto Stocker gemeinsam mit Thomas Lautenschlager dafür ein. So werden die Teilnehmenden nach jedem Kongress hinsichtlich ihrer Wünsche für künftige Anlässe befragt. In der Regel kommt bei dieser Sondage ein bunter Strauss an Bedürfnissen zu Tage.

«Gemeinsam bereinigen wir diese Anliegen», erklärt der Facharzt. «Welche Anliegen sind aktuell und was für Bedürfnisse sollen umgesetzt werden? Aus den daraus gewonnenen Erkenntnissen gestalten wir Themen für künftige Events und definieren, welche Referenten ideal passen würden. Wir versuchen also wirklich, diesen Tag gemäss den Bedürfnissen und Wünschen der Pflegenden zu gestalten. Ich darf hierzu noch erwähnen, dass auch die Referenten und Mitorganisatoren grosse Freude am Anlass zeigen. Die Speaker kommen gerne. Wenn man bedenkt, dass die Intensivmediziner einem äusserst fordernden Alltag ausgesetzt sind, ist dies nicht selbstverständlich. Jeder Referent ist ehrenamtlich im Einsatz. Das spricht für sich.»

Der Pflegekongress scheint also von einer Atmosphäre getragen zu sein, die bereichert. Reto Stocker schmunzelt: «Tatsächlich. Es ist besonders. Wer einmal da war, möchte wiederkommen. Ich bin sehr davon angetan, dass die Pflege grosse Nachfrage am Kongress zeigt, und ich bin auch nach zehn Jahren immer noch motiviert, den Pflegekongress in Zukunft mitzugestalten.» Für mich hört sich dies nach einer galanten Aufforderung zum Tanz an. Ich bin ziemlich überzeugt, dass die Tänzer/-innen diese Bitte nicht abschlagen können. Im Gegenteil – ich denke, sie können es kaum erwarten, endlich wieder den Boden des Parketts zu betreten, um sich in der Symbiose des Tanzes für einen Tag zu verlieren. Ich wage zu behaupten, dass das harmonische Zusammenspiel der Ärzte und Pflegenden nach der Pandemie wahrscheinlich ein Rekordhoch verzeichnen wird.



Prof. Dr. med. Reto Stocker  
Facharzt FMH für Anästhesie und Intensivmedizin

präsentieren. Intensivmediziner, die den Puls der Zeit treffen, und die Pflegenden am richtigen Ort abholen.» Dies scheint gelungen zu sein. Heute, zehn Jahre später, kann man beim Pflegekongress die vierfache Teilnehmerzahl zählen. Doch es ist mehr als das. Bei vielen der Anwesenden gehört die Konferenz mittlerweile zu einem Jahres-Highlight. Begeisterung ist durchs Band spürbar.

Das Geheimnis? «Ich denke, die Qualität spielt hierbei eine fundamentale Rolle. Neben hochkarätigen Referenten sind auch die Themen treffend aktuell und auf die Bedürfnisse der Pflegenden abgestimmt. Wir sind «State of the Art». Der

# Mit mehr Energie im Gehirn

*Neue Hoffnung für Patienten mit  
leichter kognitiver Störung  
(Mild Cognitive Impairment, MCI)*

## gegen das Vergessen

Antoine und Marie sind schon seit vielen Jahren verheiratet. Was Marie an ihrem Mann stets schätzte, war, dass er sich Zahlen und Daten so besonders gut merken konnte: «Wir brauchten weder einen Kalender noch ein Telefonbuch – das hatte Antoine alles im Kopf.» Irgendwann stellte sie allerdings fest, dass sich etwas verändert hatte. Zunächst waren es kleine Zahlendreher oder ein vergessener Geburtstag eines Freundes.

Aber als Antoine zunehmend weniger Interesse an Aktivitäten zeigte, die ihm sonst immer Freude bereitet hatten, und sich dann auch noch an den Namen der Nachbarin nicht mehr erinnern konnte, war Marie klar, dass etwas grundsätzlich nicht in Ordnung war. Nach anfänglichem Zögern

konnte sie Antoine zu einem Besuch bei der Hausärztin bewegen – diese stellte dann nach eingehender Untersuchung eine kognitive Einschränkung (MCI) fest.

### **MCI ist keine normale Alterserscheinung**

Einer von sechs Menschen über 65 Jahren erlebt eine Abnahme der Gedächtnisleistung und der Denkfähigkeit, die über das altersbedingt zu erwartende Mass hinausgeht – dieser Zustand wird als leichte kognitive Beeinträchtigung oder MCI (Mild Cognitive Impairment) bezeichnet. Darüber hinaus kann der Verlust der Hirnleistung durch MCI zu Angststörungen oder zu einer Depression führen, unter denen rund ein Drittel der von MCI Betroffenen leidet.





Aktuelle Forschungsergebnisse ergaben, dass fast die Hälfte (49%) der Schweizer Bevölkerung nichts oder fast nichts über MCI weiss. Nur 3% der Befragten ab 55 Jahren gaben an, dass sie zum Arzt gehen würden, wenn sie bei sich Symptome von MCI feststellen oder vermuten würden – obwohl diese Gruppe das höchste Risiko aufweist, davon betroffen zu werden. MCI ist allerdings keine normale Folge des Älterwerdens, sondern gilt als Übergang zwischen normaler Alterung und Demenz. Ein Drittel der MCI-Patienten entwickeln innerhalb der darauffolgenden 5 Jahre eine Demenzerkrankung.

«Der Rückgang der kognitiven Leistung wird häufig einfach als Zeichen des Älterwerdens abgetan. Wenn man jedoch zunehmend vergesslich wird oder feststellt, dass man nicht mehr so klar denken kann wie früher, sollten die Betroffenen mit ihrem Arzt sprechen», sagt Hans-Jürgen Woerle, Chief Medical and Scientific Officer bei Nestlé Health Science.

Die häufigste Ursache für eine Demenz ist mit 50–80% die Alzheimer-Erkrankung.

Typischerweise zeigt die Alzheimer-Erkrankung einen schleichenden Beginn, wobei Veränderungen im Gehirn bereits viele Jahre bis Jahrzehnte vor dem Auftreten von schwerwiegenden Symptomen stattfinden. Allerdings treten oft schon recht früh subtile Einschränkungen von Denkvermögen und Merkfähigkeit auf, die oft nur von den Betroffenen selbst oder von Partnern, Familienmitgliedern und engen Freunden wahrgenommen werden.

#### **MCI früh erkennen**

Demenzerkrankungen sind ein stetig wachsendes Problem – in der Schweiz leben schätzungsweise um 145'000 demenzkranke Menschen, und jährlich kommen rund 31'000 Neuerkrankungen hinzu (aktuelle Daten von 2020). Eine frühe Diagnose kann für die Betroffenen und ihre Angehörigen einen grossen Unterschied machen. Allerdings werden Demenzen im Anfangsstadium häufig übersehen, oder die Diagnose wird nur verzögert gestellt – bei bis zu 80% der Patienten wird in der

Primärversorgung das MCI-Stadium nicht erkannt.

Neben der ausführlichen Anamneseerhebung kann die Exploration der kognitiven Leistungsfähigkeit entscheidende Hinweise auf das Vorliegen einer MCI geben.

Da 16% der Betroffenen keine offensichtlichen Gedächtniseinschränkungen aufweisen, sollte die Abklärung stets auch die Untersuchung weiterer Kognitionsbereiche umfassen. Kognitive Kurzassessments können bei geringem organisatorischem und

zeitlichem Aufwand wertvolle Hinweise zur Diagnosestellung geben. Häufig genutzt zur Informationsgewinnung durch die Betroffenen werden beispielsweise Tests wie MMSE (Mini-Mental State Examination) oder Mini-COG (Screening for Cognitive Impairment in Older Adults). Informationen von Angehörigen/Betreuenden können durch Assessments wie Short IQCODE (Short Form of the Informant Questionnaire on Cognitive Decline in the Elderly) oder AD 8 Dementia Screening gewonnen werden. Darüber hinaus sollten immer auch mögliche degenerative, vaskuläre, metabolisch-endokrine, nutritiv-toxische, infektiös-immunologische und traumatische Ursachen differenzialdiagnostisch ausgeschlossen werden.

Antoine und Marie liessen sich von der Diagnose MCI nicht einschüchtern und waren entschlossen, alles Mögliche zu tun, um Antoinettes Situation zu verbessern. Daher entschied sich Antoine zur Teilnahme an einer Studie, in der eine spezielle Ernährungslösung zur Anwendung bei Patienten mit MCI untersucht wurde.



**Hans-Jürgen Woerle**  
Chief Medical and Scientific Officer  
Nestlé Health Science





### Verbesserung der Hirnleistung durch BrainXpert

In Gehirnschans von Patienten mit Alzheimer und anderen Demenzerkrankungen lässt sich häufig ein eingeschränkter Glukosestoffwechsel feststellen. Wissenschaftliche Studiendaten zeigen, dass eine Störung der Zuckerverwertung eine Schlüsselrolle in der Pathologie der Demenz zu spielen scheint.

Diese Erkenntnisse nutzt ein neuartiges Produkt zur Verbesserung der kognitiven Leistungsfähigkeit: BrainXpert von Nestlé Health Science ist die erste wirksame ernährungsbezogene Intervention für Menschen mit MCI und bietet dem Gehirn eine klinisch erprobte alternative Energiequelle. BrainXpert ist eine innovative laktosefreie Ernährungslösung, die verkapselte und emulgierte ketogene mittelkettige Fettsäuren (KMCT) sowie Proteine enthält. Darüber hinaus ist dem Produkt noch ein auf Bedürfnisse von Patienten mit MCI abgestimmter Vitaminkomplex aus Vitamin B6, B12 und Folsäure zugesetzt, um den Homocysteinspiegel im Gehirn zu senken. Homocystein, eine schwefelhaltige Aminosäure, gilt als ein potenzieller Risikofaktor für Demenzerkrankungen.

Die speziellen mittelkettigen Fettsäuren des BrainXpert Complex (KMCT C8/C10-KMCT) werden schnell vom Körper aufgenommen, kumulieren nicht im Fettgewebe und werden in der Leber, unabhängig von Kohlenhydrataufnahme und

Lebensalter, direkt vermittels  $\beta$ -Oxidation metabolisiert. Bei der  $\beta$ -Oxygenation werden die Fettsäuren durch eine mehrschrittige enzymkatalysierte Reaktion zu ATP abgebaut, aus dem dann die Ketonkörper Acetacetat und 3-Hydroxybutyrat ( $\beta$ -Hydroxybutyrat) gebildet werden.

Ketone sind alternative Energieträger und neben Glukose die bevorzugten Energielieferanten für das Gehirn. Ist die Glukoseverfügbarkeit oder die Glukoseaufnahme im Gehirn gestört, so können Ketone genutzt werden, um die Versorgungslücke zu schliessen. Dadurch wird die Energieversorgung des Gehirns verbessert, was die kognitive Leistungsfähigkeit bei MCI verbessert.



### BENEFIC-Studie

Die Wirksamkeit von BrainXpert ist durch klinische Daten gut belegt. In der randomisiert kontrollierten BENEFIC-Studie untersuchte Professor Cunnane, renommierter Physiologe und Ernährungswissenschaftler an der Sherbrooke University in Quebec, Kanada, mit seinem Forschungsteam den Einfluss von KMCTs auf die Hirnleistung von MCI-Patienten. Die Studie wurde von der Alzheimer Association USA, der Sherbrooke University und von Nestlé Health Science unterstützt.

Über eine Studiendauer von sechs Monaten nahmen die Probanden zweimal täglich 15 mg BrainXpert Energy Complex (n= 39) oder ein energieäquivalentes Placebopräparat aus nicht-ketogenem Pflanzenöl (n= 43) ein. Die Resultate der wichtigsten kognitiven Bereiche wurden zu Beginn und am Ende der Studie bewertet.

Zusätzlich wurden unter anderem Messungen der Ketonkonzentration in Gehirn und Blut sowie Glukose-PET-Untersuchungen an Untergruppen vor und nach der Intervention durchgeführt.

Die Studienergebnisse waren überzeugend: Die Teilnehmer der BrainXpert-Gruppe wiesen statistisch signifikante Verbesserungen in den Bereichen Gedächtnis, Merkfähigkeit und Denkfähigkeit auf. Darüber hinaus zeigten die Untersuchungen, dass die globale Ketonaufnahme im Gehirn direkt mit dem Anstieg der Plasmaketonkonzentration korreliert und sich durch KMCT-Einnahme mehr als verdoppelt. Der Studienleiter Professor Cunnane zeigte sich ebenfalls ausgesprochen zufrieden mit den Ergebnissen: «Die BENEFIC-Studie ist die bislang grösste erfolgreiche Studie in diesem Bereich. Sie demonstriert Effektivität, Sicherheit, Machbarkeit und Akzeptanz des Einsatzes von KMCTs

bei MCI. BENEFIC kann zu Recht als Meilenstein bezeichnet werden.»

Und auch Antoine und Marie sind glücklich über den positiven Effekt von BrainXpert. «Ich habe über eine lange Zeit ein Tagebuch geführt und den Gedächtniszustand meines Mannes dokumentiert. Ich kann eindeutig sagen, dass es zu einer klaren Verbesserung gekommen ist – und auch der Name unserer Nachbarin fällt ihm jetzt wieder auf Anhieb ein.» Antoine kann die Beobachtungen seiner Frau nur bestätigen: «Es hat sich definitiv etwas verändert. Ich habe wieder mehr Energie und auch deutlich mehr Freude am Leben.»



Benötigen Sie weitere Informationen oder wünschen Sie Muster? Bitte kontaktieren Sie unsere telefonische Infoline unter: 0848 000 303



# Bei *medica* im Einsatz

Seit langem sind klinische Laboratorien mit Geräten ausgestattet, die massenhaft Labordaten produzieren können. Die Interpretation dieser Labordaten ist jedoch problematisch, weil die Resultate dieser komplexen Laboranalysen nach wie vor in langen Zahlenkolonnen, lediglich ergänzt um eine Kennzeichnung als «zu hoch» oder «zu niedrig» den Einsender erreichen. Zusätzlich sind pathophysiologisch zusammengehörende Werte oft auch noch unübersichtlich auf verschiedenen Befunden verstreut. Die zeitraubende und teilweise auch

schwierige Interpretation der Befunde wird meist den behandelnden Ärzten überlassen. Häufig müssen Labordaten interpretiert werden, die ausserhalb des eigenen Fachgebietes liegen.

Der unbefriedigende, zeilenbasierte Ausdruck der Labordaten kann durch eine grafische Darstellung der Werte grundlegend verbessert werden. Schliesslich verdankt der Computer seine Dominanz im geschäftlichen wie auch privaten Bereich ja auch nur zum Teil seinen rechnerischen Fähigkeiten; erst dank der konkreten

Darstellung mit Symbolen, Farben, Grafiken und Videos in einer grafisch orientierten Oberfläche setzte sich seine alltägliche Benutzung durch. Dieses Konzept der grafischen Darstellung ermöglicht auch eine wesentlich effektivere Vermittlung einer Vielzahl zusammenhängender Labordaten an den behandelnden Arzt<sup>1</sup>. Nachfolgend präsentieren wir Beispielbefunde aus unserer Software «Visual MDI Lablink», die Befundtexte aus einer Wissensbasis mit einer grafischen Befunddarstellung kombiniert.

## Serum-Proteinelektrophorese/ Immundefixation; erhältlich Herbst 2021 (Abb. 1)

Im Vordergrund des Befundberichtes steht die Elektrophorese-Kurve in aussagekräftiger Grösse und die eindeutige Kennzeichnung mathematisch erkannter und bestätigter Extragradien. Vorbefunde werden durch eine rot überlagerte Kurve gekennzeichnet. Die Muster in der Elektrophorese werden mit Texten aus einer Wissensbasis interpretiert und zusätzlich mit Hinweisen auf mögliche Erkrankungsursachen versehen. Zusätzlich kann eine evtl. durchgeführte Immuntypisierung dokumentiert und archiviert werden.<sup>6</sup>

## Vorbefunde von Proteinelektrophorese/Immundefixation (Abb. 2)

Optisch auffällig sind die farbcodierten Peaks im Densitogramm der Elektrophorese. Verlaufsdarstellungen aller relevanten Serum und Urin Parameter von bis zu 5 Jahren werden zusätzlich zusammengefasst. Speziell bei Patienten mit einer monoklonalen Gammopathie bietet sich dies für das Monitoring von Veränderungen an. Zusätzlich werden auch die Urinbefunde dargestellt.

## Visual MDI Lablink: Software zur grafischen Darstellung und Interpretation komplexer Labordaten

## Urin-Markerproteine (Abb. 3)

Zur Evaluierung einer Proteinurie müssen verschiedene Quotienten und Formeln berechnet werden. Zur pathobiochemischen Klassifizierung ist ein komplexes Wissen erforderlich, ebenso lassen sich auch diagnostische Hinweise auf bestimmte Krankheitsbilder geben. Zusammenhänge mit der Nierenfunktion werden durch die zusätzliche Darstellung der glomerulären Filtrationsrate (E-GFR/ Cockcroft-Gault, Cystatin C, Kinderspezifische Clearances) hergestellt.<sup>2-5</sup>

## Liquor cerebrospinalis (CSF) (Abb. 4)

Bei der Liquor-Analytik müssen viele zusammenhängende und altersabhängige Ergebnisse eines Serum-/Liquorproben-Paares eines Patienten dargestellt und interpretiert werden. Die auf komplexe Weise miteinander verknüpften Albumin-/Immunglobulinwerte müssen auf einer Log/Log-Skala geplottet werden. Der Befundbericht fasst alle relevanten Daten auf einer Seite zusammen und stellt sie zusätzlich grafisch in der Form von Balkendiagrammen dar, um Werte im Referenzbereich und pathologische Befunde gegeneinander abzugrenzen. Auf diese Weise entsteht ein Signaturmuster für gängige Konstellationen.<sup>7-9</sup>

Diese Befunde werden als PDF-Dateien mit dem normalen Befund übermittelt. Die Vorbefunde werden auf der Rückseite des aktuellen Befundes dargestellt und erleichtern die Behandlung der Patienten durch die Zusammenfassung aller relevanten Werte.

<sup>1</sup> Regener A, Steiger JU, Scholer A, u. a. Windows to the ward: graphically oriented report forms. Presentation of complex, interrelated laboratory data for electrophoresis/immundefixation, cerebrospinal fluid, and urinary protein profiles. Clin Chem. 2003;49(1):41-50. doi:10.1373/49.1.41

<sup>2</sup> Regener a, Scholer a, Siede WH. Urindiagnostik bei Nierenerkrankungen / Urodiagnostic dans les nephropathies. Swiss Med Forum. 2006;6:953-960. http://www.medicalforum.ch/pdf/pdf\_g/2006/2006-43/2006-43-008.PDF.

<sup>3</sup> Regener A, Freidank H, Dickenmann M, Boesken WH, Siede WH. Evaluation of proteinuria and GFR to diagnose and classify kidney disease: systematic review and proof of concept. Eur J Intern Med. 2009;20:556-561.

<sup>4</sup> Bastard JP, Fellahi S, Regener A, Capeau J, Ronco P, Plaisier E. Aside from acute renal failure cases, are urinary markers of glomerular and tubular function useful in clinical practice? Clin Biochem. 2019;65(June 2018):1-6. doi:10.1016/j.clinbiochem.2019.01.006

<sup>5</sup> Regener A, Kuhle J, Möller H, Siede W, H. Wurster U. Praktische Liquordiagnostik (Im Druck). Bremen - London - Boston: UNI-MED Verlag; 2021.

<sup>6</sup> Regener A, Siede W. Monoklonale Gammopathien : Erkennen - Abklären - Visualisieren. PIPETTE - SWISS Lab Med. 2016;(1):6-8.

<sup>7</sup> Kuhle J, Mehling M, Regener A. Moderne Liquordiagnostik. Swiss Med Forum. 2007;7:166-174.

<sup>8</sup> Regener A. A modern approach to cerebrospinal fluid analysis. Clinical application and laboratory reporting. Singapore, 26.06.2010. In: ; 2008.

<sup>9</sup> Regener A, Siede W. Biomarker zur Beurteilung von Risiko , Diagnose und Verlauf degenerativer Verschiedenen diagnostischen Fragestellungen gerecht werden. PIPETTE - SWISS Lab Med. 2017;(2):12-15.

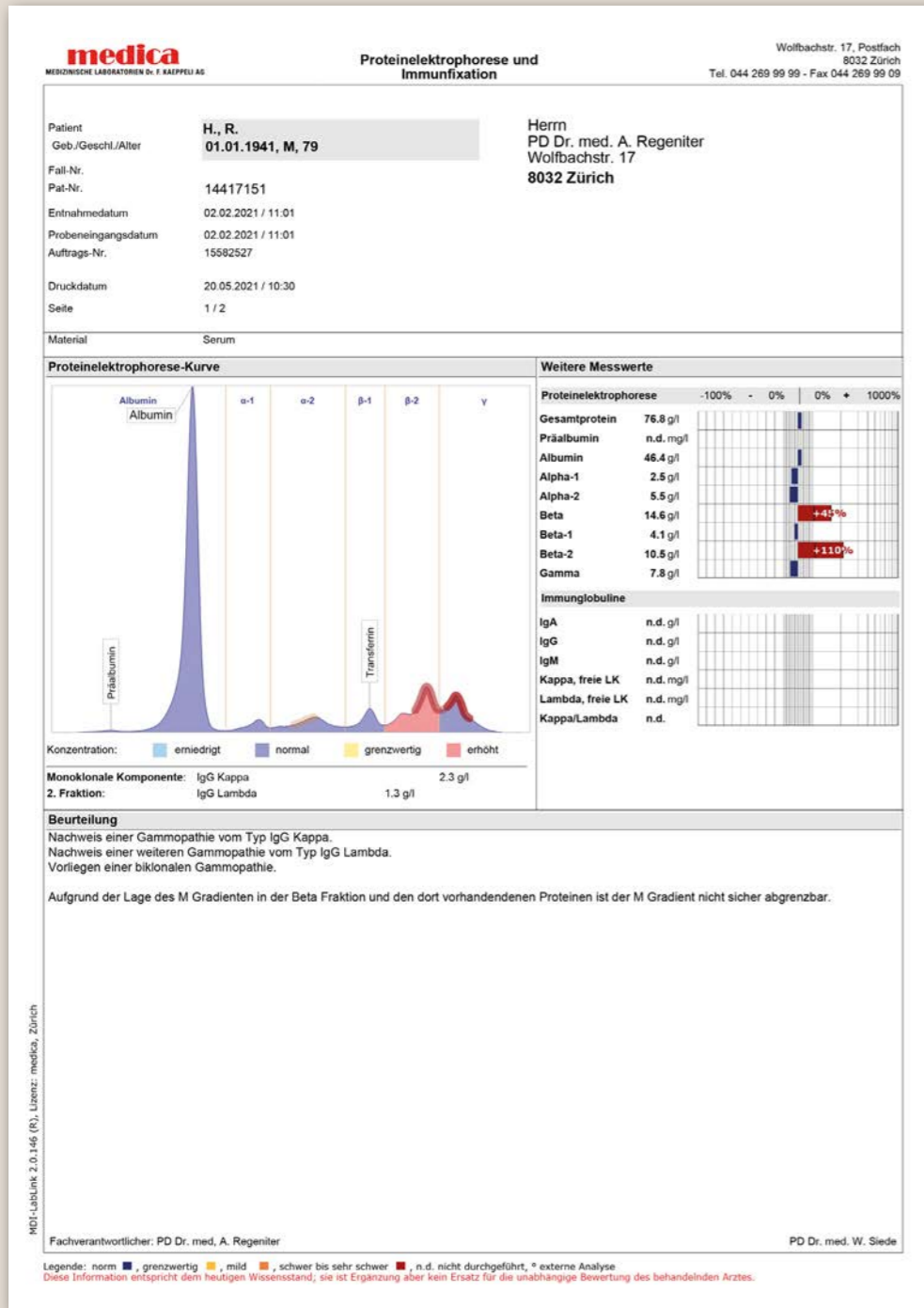


Abbildung 1: Proteinelektrophorese und Immunfixation

Im Vordergrund des Befunds steht die Elektrophorese-Kurve in aussagekräftiger Grösse und die eindeutige Kennzeichnung mathematisch erkannter und bestätigter Extragradien. Vorbefunde werden durch eine rot überlagerte Kurve gekennzeichnet. Die Muster in der Elektrophorese werden mit Texten aus einer Wissensbasis interpretiert und zusätzlich mit Hinweisen auf mögliche Erkrankungsursachen versehen. Zusätzlich kann eine evtl. durchgeführte Immuntypisierung dokumentiert und archiviert werden. Erhältlich ab Herbst 2021.

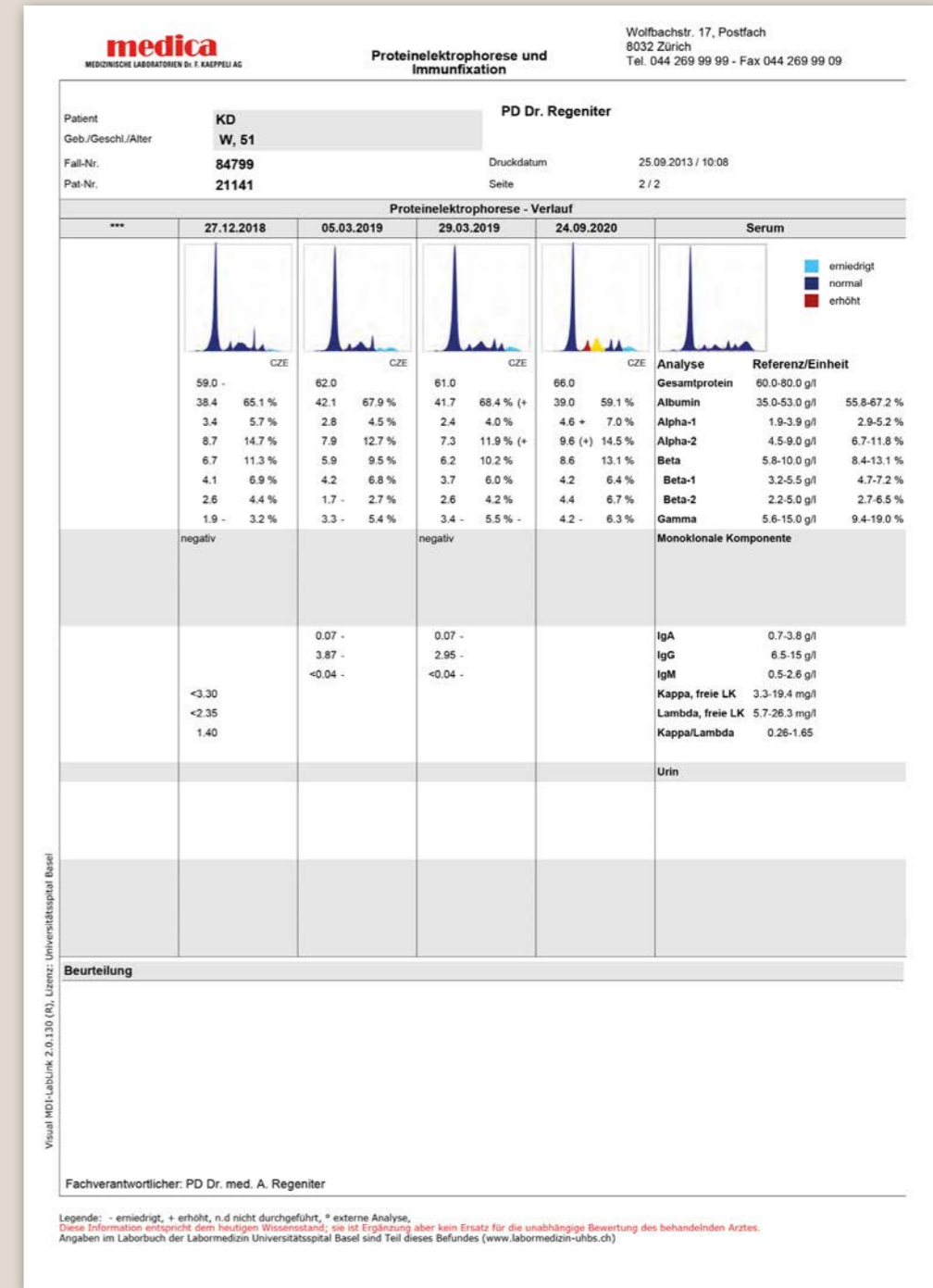


Abbildung 2: Verlaufsdarstellung von Proteinelektrophorese und Immunfixation

Die Vorbefunde werden auf der Rückseite des aktuellen Befundes dargestellt. Bei einer Abklärung oder Verlaufskontrolle einer monoklonalen Gammopathie werden zahlreiche Serum- und Urin-Messergebnisse erfasst. Die Visualisierung der Messwerte und die Markierung nicht normaler Bereiche und Peaks erfolgt durch eindeutige farbliche Kennzeichnung. So sind auch Konstellationen wie eine unauffällige Elektrophorese mit verminderter Gammafraktion, verminderten Immunglobulinen aber relevanten Erhöhung freier Leichtketten deutlich erkennbar. Erhältlich ab Herbst 2021.



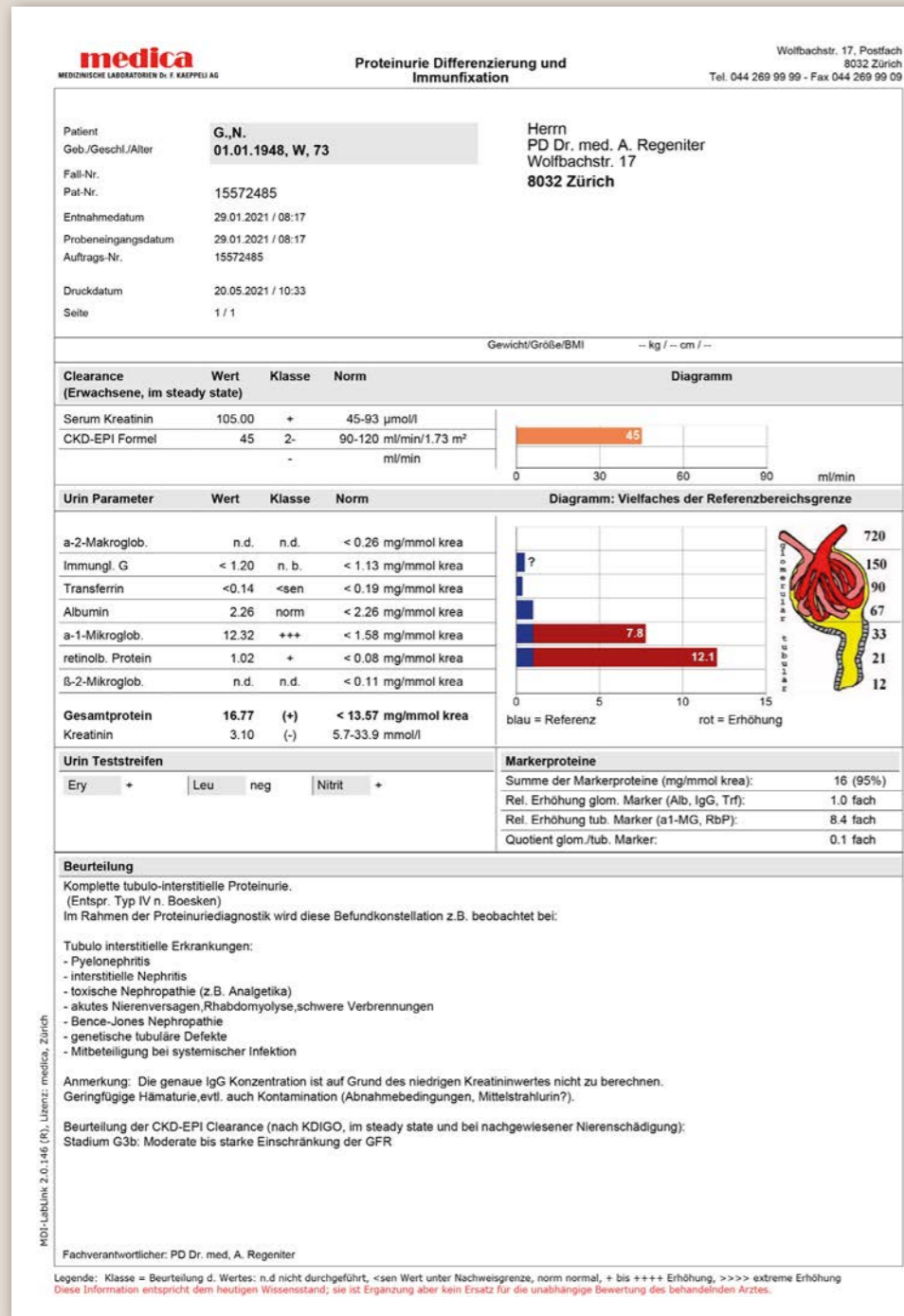


Abbildung 3: Urinproteindifferenzierung

Im oberen Teil erfolgt die Darstellung der Clearance zur Beurteilung der Nierenfunktion. Die Messwerte der Urinproteine werden im unteren Teil auf das Vielfache ihrer Referenzbereiche bezogen, absteigend nach ihrem Molekulargewicht geordnet und neben einem schematischen Nephron dargestellt. Proteine im Referenzbereich werden durch einen blauen Balken, erhöhte Proteine mit einem roten Balken gekennzeichnet. Die Proteine bilden nun bestimmte Muster, die charakteristisch für typische pathobiochemische Vorgänge sind. Weiterhin werden die Daten numerisch dargestellt und der zugrunde liegende pathobiochemische Defekt mit einem zusätzlichen Interpretationstext klassifiziert.

Die Ergebnisse können wahlweise in konventionellen Einheiten (mg/g Krea) oder als SI Einheiten (mg/mmol Krea) ausgegeben werden: Die grafische Darstellung der Proteine (Vielfaches der Referenzbereichsgrenze) bleibt dabei gleich.

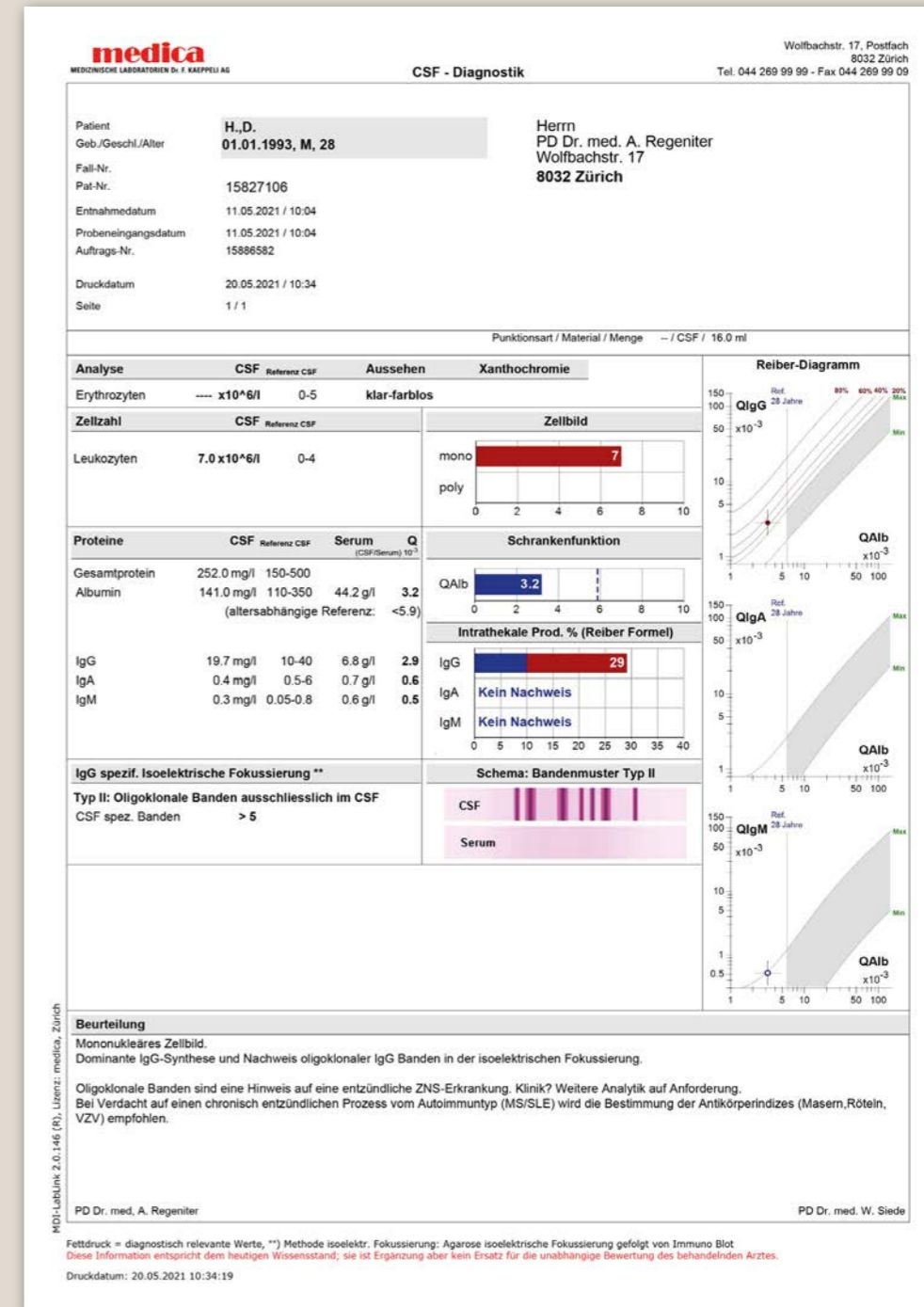


Abbildung 4: Liquorbefund

Rechts befinden sich die klassischen Liquor/Serum Quotienten Diagramme nach Reiber für IgG, IgA und IgM, um den in der Liquordiagnostik Erfahrenen auch weiterhin die bisher übliche Darstellung zu präsentieren, die durch farbige Balkendiagramme von Zellbild, Schrankenfunktion und intrathekale Immunglobulinproduktion auf der linken Seite ergänzt werden. Pathologische Befunde sind rot gekennzeichnet. Die Bandenmuster der isoelektrischen Fokussierung werden schematisch nach internationalem Konsens angegeben.

# Danke...



... an unsere **Sponsoren**  
und **Kooperationspartner!**



# Anfragen von der Polizei:

*Wie Strafverfahren  
sich «anschleichen»  
können*

Schnittstellen zwischen ärztlicher Tätigkeit und dem Wirkungskreis von Strafuntersuchungsbehörden sind häufig. Sie sind für Ärztinnen und Ärzte oft nicht weiter problematisch: Wenn etwa ein Patient ernsthaft erkrankt und seinen Hausarzt darum bittet, ihm ein Zeugnis auszustellen, das für die am gleichen Tag angesetzte polizeiliche Einvernahme Verhandlungsunfähigkeit attestiert; oder wenn die Staatsanwaltschaft den Hausarzt unter Beilage einer unterzeichneten Entbindung von der Schweigepflicht um einen ärztlichen Bericht ersucht, der Auskunft über die Verletzungen eines Patienten gibt.

Sehr problematisch wird es dagegen für Ärztinnen und Ärzte, wenn gegen sie in einem eröffneten Strafverfahren konkrete strafrechtliche Vorwürfe erhoben werden. Dazu will ich gerne ein anderes Mal berichten. In dieser Kolumne geht es mir darum, Sie

dafür zu sensibilisieren, dass eine vorschnelle Kooperation mit der Polizei oder Staatsanwaltschaft heikel sein kann, selbst wenn sie gut gemeint ist. Oftmals schleichen sich Strafverfahren nämlich unerwartet an. Hierzu folgendes Beispiel:

Markus P., 38 Jahre, war ein langjähriger Patient von Hausarzt Dr. X. Am 2. Juni 2019 setzt sich Markus P. mit Dr. X telefonisch in Verbindung. Er klagt über grosse Gewichtsabnahme, Müdigkeit, Mundtrockenheit und ein permanentes Durstgefühl. Dr. X bestellt Markus P. sogleich in die Praxis zur Blutuntersuchung. Die Untersuchung ergibt einen massiv erhöhten Blutzuckerspiegel (33 mmol/Liter), stark erhöhte Blutzuckerwerte über eine längere Zeit (HbA1c von 40%) und eine Verschiebung bei den Elektrolytwerten. Am 3. Juni 2019 bespricht Dr. X. den Befund mit Markus P. Er erläutert ihm die Verdachtsdiagnose

KOMPLEXEN SACHVERHALTEN: GEDÄCHTNISPROTOKOLL VERFASSEN  
 OPERATION MIT DER POLIZEI ÜBERHAUPT  
 ESETZTE POLIZEILICHE EINVERNAHME VERHANDLUNGSUNFÄHIGKEIT HEIKEL  
 RISKIERT ER ABER EINE HAUSDURCHSUCHUNG IN SEINER PRAXIS

eines Diabetes mellitus. Wegen der Hinweise auf eine Stoffwechselentgleisung und aufgrund des massiv überhöhten Blutzuckerspiegels legt er Markus P. nahe, sogleich ins Spital zu gehen. Markus P. erklärt sich damit einverstanden, worauf Dr. X den Patienten telefonisch im H-Spital anmeldet. Auf die Frage, ob Dr. X gleich ein Taxi für die Fahrt ins Spital bestellen solle, antwortet Markus P., er wolle zuerst noch nach Hause, um ein paar Effekten zu holen, werde sich dann aber unverzüglich ins H-Spital begeben. Eine Stunde später ruft Dr. X, bezüglich der Compliance von Markus P. etwas unsicher, diesen an und erkundigt sich, ob er schon im Spital eingetroffen sei. Markus P. erwidert, er sei noch zu Hause, habe aber das Taxi schon bestellt. Dr. X lässt es dabei bewenden.

Am 9. Juni 2019 um 7.00 Uhr erreicht Dr. X ein Anruf von einem Polizeidetektiv. Markus P. sei leblos in seiner Wohnung aufgefunden worden. Polizei und Rechtsmedizin müssten klären, ob es sich um einen natürlichen Todesfall handle. In der Wohnung von Markus P. seien Unterlagen gefunden worden, aus denen sich ergebe, dass er – Dr. X – der Hausarzt des Verstorbenen sei. Der Detektiv bittet um Auskunft darüber, wann Markus P. das letzte Mal bei Dr. X gewesen sei und ob Dr. X etwas zum Gesundheitszustand von Markus P. sagen könne.

Dieses Vorgehen ist aus Sicht der Polizei verständlich. Zwar deutet nichts auf eine Gewalttat hin. Dennoch bleibt es unklar, weshalb Markus P. verstorben ist. Zudem handelt es sich um einen jungen Mann; sein Tod

erscheint ohne genauere Kenntnisse über allfällige Erkrankungen aussergewöhnlich. Die Polizei hofft, vom Hausarzt rasch Klärung zu erhalten: Zum Beispiel, dass aus medizinischer Sicht der Tod nicht unerwartet eingetreten sei, weil der Patient an dieser oder jener Vorerkrankung gelitten habe. Mit einer solchen Auskunft liesse sich das Dossier rasch schliessen: der Tod wäre auf natürliches, inneres Geschehen zurückzuführen.

Für Dr. X ist es hingegen in doppelter Hinsicht heikel, Auskunft zu geben. Erstens untersteht er der ärztlichen Schweigepflicht, welche selbstverständlich auch über den Tod des Patienten hinaus gilt. Nach dem Tod des Patienten kann Dr. X nur noch durch die kantonale Aufsichtsbehörde von der Schweigepflicht entbunden werden (nicht aber durch

Eltern, Kinder oder Ehegattin – und schon gar nicht durch Polizei/Staatsanwaltschaft oder Rechtsmedizin!).

Zweitens riskiert Dr. X, mit einer Auskunft den Fokus der Strafuntersuchungsbehörden auf sich selbst zu ziehen: Erfährt nämlich die Staatsanwaltschaft, dass Markus P. wenige Tage vor seinem Tod wegen einer ernsthaften Erkrankung Dr. X konsultiert hat und deswegen sogar hospitalisiert werden sollte, wird sie ohne jeden Zweifel untersuchen, ob Dr. X seine hausärztliche Sorgfalt eingehalten hat.

Wie soll sich also Dr. X verhalten? Ich würde zu folgendem Vorgehen raten:

- Nicht zu einer Auskunft drängen lassen! Zuerst Entbindung von der Schweigepflicht einholen! Dies verschafft auch Zeit ...
- Situation ernst nehmen! Es könnte z. B. der Vorwurf auftreten, dass Dr. X den Patienten direkt mit der Ambulanz ins Spital hätte überführen lassen müssen.
- Dokumentieren! Bei komplexen Sachverhalten: Gedächtnisprotokoll verfassen! Dieses Protokoll gehört nicht in die Patientendokumentation, sondern dient einzig als Gedankenstütze für den Fall, dass Dr. X im weiteren Verlauf für eine Befragung vorgeladen wird. Dies ist auch nach mehreren Monaten noch möglich ... Das Gedächtnisprotokoll dient der eigenen Verteidigung. Es muss und soll den Strafuntersuchungsbehörden nicht übergeben werden.
- Berufshaftpflichtversicherung informieren! Sollte Dr. X im weiteren Verlauf in eine Strafuntersuchung involviert werden, kommt die

Versicherung in der Regel für die Kosten eines Verteidigers auf.

- Rechte und Pflichten kennen! Dr. X sollte sich unbedingt anwaltschaftlich beraten lassen. Muss er der Polizei die Patientendokumentation einreichen? – Muss er nicht, dann riskiert er aber eine Hausdurchsuchung in seiner Praxis! Muss er mündliche Auskünfte erteilen? – Muss er nicht, eine gezielte mündliche oder schriftliche Einlassung könnte aber hilfreich sein! Ein fachkundiger Anwalt (Strafverteidiger) weiss Rat für das weitere Vorgehen.

Im vorliegenden Fall hat Dr. X dem anrufenden Polizisten ohne vorgängige Beratung bereitwillig Auskunft gegeben. In der Folge wurde eine Strafuntersuchung gegen ihn eröffnet. Erst nach rund zwei Jahren wurde die Untersuchung, gestützt auf ein Fachgutachten, eingestellt. Sie sehen: Anfragen von Polizei oder Staatsanwaltschaft zur eigenen ärztlichen Tätigkeit sollte man mit Vorsicht begegnen!



Alex de Capitani  
Rechtsanwalt in Zürich



# Wie kann ich mich als Verwaltungsrat absichern?

## *Rechtsanwalt Marcel Gross zur Verantwortlichkeit von Organen in Verwaltungsräten und Geschäftsleitungen*

**Dynamisch, kompetent und doch zugänglich. Wer Marcel Gross begegnet, wird unmittelbar in seinen Bann gezogen. Es ist die Art und Weise, wie dieser Mann auf Menschen zugeht und Wissen vermittelt: Fachlich auf den Punkt gebracht, untermauert mit praktisch-interessanten Anekdoten, welche die Fakten alltagsrelevant ins Licht stellen.**

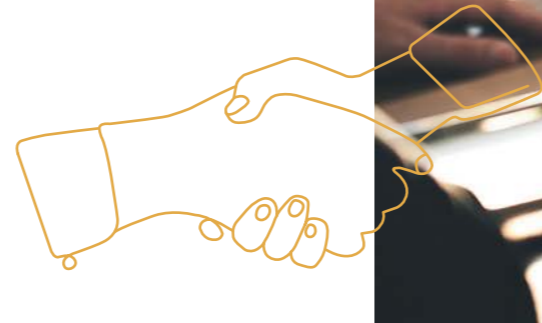
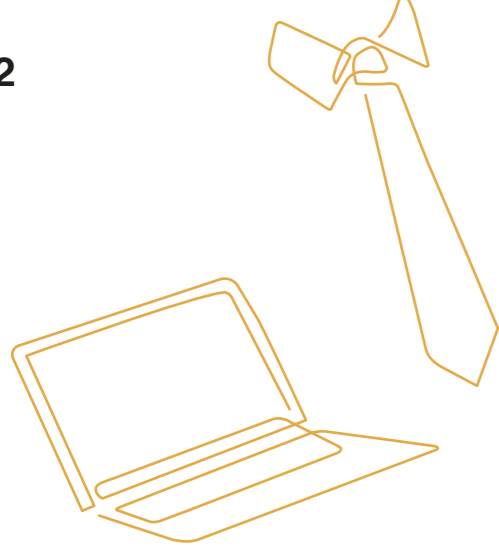
Lic. iur. Marcel Gross, Rechtsanwalt LL.M., lebt, was er sagt, und liebt, was er tut. Er amtiert als Mitglied diverser KMU-Verwaltungsräte, fungiert als Dozent im Rahmen des CAS «Wirtschaftsstrafrecht» an der Universität Luzern und ist Partner einer auf Wirtschafts- und Steuerrecht spezialisierten Kanzlei. Kurz auf den Punkt gebracht: Er weiss, wovon er spricht, wenn wir über «Verantwortlichkeit von Organen von Unternehmen» reden. Und darüber reden wir.

«Starten wir mit den Basics», lächelt der in Zürich beschäftigte Rechtsanwalt. «Wer ist überhaupt ein Organ? Zum einen gibt es die formellen Organe, Verwaltungsrat und Mitglieder der Geschäftsleitung, formell gesagt die Personen, die von der Generalversammlung oder vom Verwaltungsrat eingesetzt werden sowie im Handelsregister eingetragen sind. Zum anderen gibt es die faktischen Organe. Hierzu

sagt das Bundesgericht klar, dass derjenige, der faktisch in zentrale Entscheide mit einwirkt und wichtige Weichenstellungen erheblich beeinflusst, ebenfalls als Organ zählt. Auch wenn diese Person nicht im Handelsregister eingetragen ist. Dies ist wichtig zu wissen. Ein in der Praxis nicht seltenes Beispiel dazu wäre der alte Patron eines KMUs, der formell zwar ausgeschieden ist, in Wahrheit jedoch trotzdem ständig mitmischt und mitbestimmt und eigentlich nach wie vor im Hintergrund den Lead hält. Das wäre ein faktisches Organ. Ein weiteres Szenario ist der Verwaltungsratspräsident, der regelmässig einen Guru konsultiert, der ihm Anweisungen für Umsetzungen in seinem Amt gibt. Werden diese Anweisungen dann auch tatsächlich umgesetzt, zählt der Guru als faktisches Organ. Ein faktisches Organ ist sozusagen eine Person, die im Hintergrund tatsächlich das

Ruder in der Hand hält, auch wenn nicht offiziell gewählt oder im Handelsregister eingetragen. Diese faktischen Organe unterliegen ebenfalls der Organhaftung.»

Ein sehr interessanter Aspekt, den Marcel Gross hier ans Licht bringt – Gegebenheiten, die wir wahrscheinlich alle aus der Praxis kennen. «Ist es dann nicht unglaublich schwierig, Belege zu finden, um faktische Organe überhaupt zu beweisen?», will ich wissen. «Oh doch, oftmals eine Herkulesaufgabe. Behaupten kann jeder, ohne Beweise geht jedoch gar nichts. Das A und O hierbei sind schriftliche Belege, seien es formelle Schreiben, Konversationen via E-Mail, aber auch simple Smartphone-Messages. Kommt es tatsächlich zu einer Klage in einer solchen Konstellation, sprechen wir von Verantwortlichkeitsklage. Eine solche kann natürlich auch gegen formelle Organe eingereicht



werden. Eine Verantwortlichkeitsklage kann dann in die Tat umgesetzt werden, wenn ein Organ der Gesellschaft einem Gesellschafter oder einem Gläubiger Schaden zugefügt hat. Eine solche Klage kommt jedoch nur zum Tragen, wenn der Kläger Beweise hat und den Schaden in Franken quantifizieren kann.

Dazu ein mögliches Beispiel aus dem Gesundheitswesen: Angenommen, ein Patient stirbt aufgrund eines Fehlers während der Operation. Dann muss man den Schaden in Franken ausdrücken können. Verdienst und Lebenserwartung spielen hier zum Beispiel eine Rolle. Es ist jedoch eine schwierige Aufgabe, dies akkurat zu berechnen. Überhaupt braucht es einiges, um den Anforderungen einer Verantwortlichkeitsklage gerecht zu werden: Schaden, Verschulden, Widerrechtlichkeit. Ebenfalls muss ein Zusammenhang zwischen der Pflichtwidrigkeit des Organs und dem Schaden bestehen. Man spricht hier von «adäquatem Kausalzusammenhang». Sind diese Voraussetzungen nicht alle erfüllt, wird es schwierig. Letzteres ist in der Praxis oft der Fall. Ein gutes Beispiel hierfür ist der Zusammenbruch der Swissair. Dieses Szenario verdeutlicht, wie komplex es ist, ein Organ auch tatsächlich zur Kasse zu bitten. Das Ziel einer solchen Klage wäre, dass das Organ persönlich haftet. Gemäss Bundesgericht kann ein Organ zudem nicht aufgrund von reinen «schlechten Geschäften» verurteilt werden. Ich erachte dies als sinnvoll. Denn wir sehen gerade in der aktuellen Krise, wie schwierig es ist, «richtige» Entscheide zu treffen. Und sonst würde ja niemand mehr die Verantwortung als Organ von Gesellschaften übernehmen wollen.» Trotzdem ist es natürlich von enormer

Bedeutung, sich als Organ bestmöglich gegen Klagen zu wappnen. «Wie kann ich mich denn absichern, um nicht zu haften?», will ich vom Experten wissen.

«Mit ein paar einfachen Grundregeln kann man hier Risiken vorbeugen:

- Die Generalversammlungen präzise gemäss Gesetz und Statuten der Gesellschaft durchführen und dabei nachdrücklich formalistisch sein. Wenn in den Statuten verankert ist, dass die Mitglieder mindestens 20 Tage vor der GV eingeladen werden müssen, dann muss dies so eingehalten werden.
- Verwaltungsratssitzungen sauber protokollieren, denn VR-Protokolle sind äusserst relevant. Wenn ein Mitglied eine andere Meinung vertritt, sollte es diese protokollieren lassen. Gerade bei grösseren Bedenken zu einer wesentlichen Fragestellung ist das von Bedeutung. Diese Protokolle sind wichtige Belege.
- Fundamental ist zudem das Organisationsreglement. Dieses dient zur Zuordnung der Aufgaben und Kompetenzen der Schlüsselfunktionen im Unternehmen. In diesem Organisationsreglement sollten zudem finanzielle Richtlinien verankert sein. Als Beispiel: Herr Müller aus der Abteilung X verfügt über ein jährliches Budget von 50'000 CHF. Bei höherem Bedarf muss Herr Müller mit der Geschäftsleitung Rücksprache nehmen. Klare Organisations- und Kompetenzvorgaben sind hier zentral. Das Bundesgericht prüft zunehmend die Existenz eines Organisationsreglements.

- Nicht zu vergessen das IKS, das Interne Kontrollsystem. Ein regelmässiges nachweisliches Reporting wird somit sichergestellt.
- Und schliesslich: Stets die Liquidität der Gesellschaft im Auge behalten und dafür Sorge tragen, dass insbesondere die AHV-Beiträge aller Mitarbeitenden immer vollumfänglich bezahlt werden.»

«Mit diesen Massnahmen kann sich ein Organ solide absichern. Was jedoch, wenn Konflikte drohen – simpel aufgrund unterschiedlicher Meinungen?» «Wie vorgängig erwähnt, ist es wichtig, Meinungsunterschiede zu heiklen oder erfolgskritischen Fragestellungen im Sitzungsprotokoll zu verankern. Somit ist ein Mitglied auch bei allfälliger Überstimmung auf der sicheren Seite. Kommt es jedoch regelmässig und in unterschiedlichen Themenfeldern zu Auseinandersetzungen, stellt sich sicherlich

die grundsätzliche Frage, ob eine Amtsführung weiterhin sinnvoll ist. Sollte ein Konflikt über Meinungsverschiedenheiten hinausgehen, bei Aufforderungen zu ungewollten oder gar widerrechtlichen Handlungen zum Beispiel, gilt es unverzüglich zu reagieren. Das kann auch in Form einer E-Mail geschehen. Wenn ein Entscheid nicht widerrechtlich ist, gilt jedoch das Kollegialprinzip: Die Verpflichtung jedes Mitgliedes eines Gremiums, die Meinung der Mehrheit nach aussen gemeinschaftlich zu vertreten. Für eine zufriedenstellende Amtsausübung spielt neben der Besteuerung eines Mehrwertes durch Eigenkompetenzen auch die Chemie unter den Mitgliedern eine wichtige Rolle.»

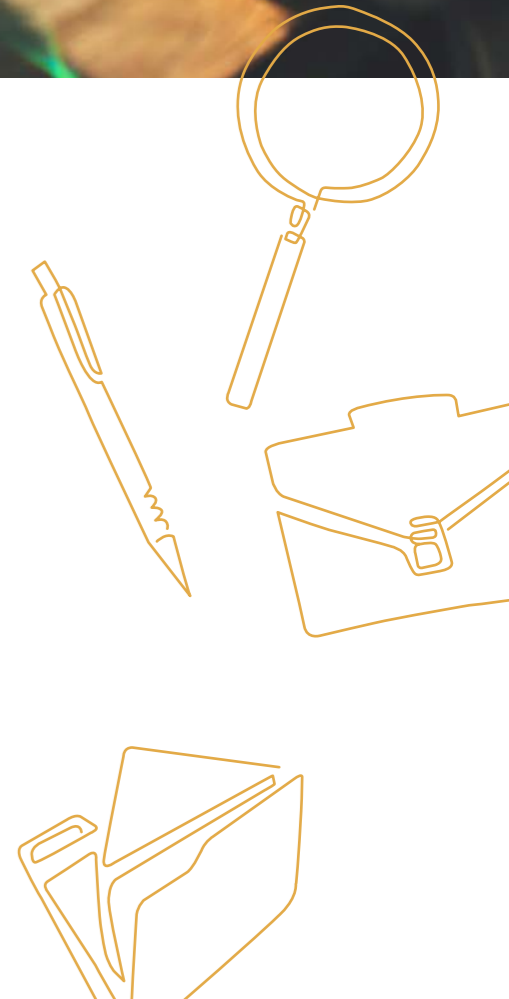
Man spürt, dass Marcel Gross sich täglich mit diesem Metier auseinandersetzt. Und man spürt ebenso, dass der Dozent sein praxisnahes Wissen mit grosser Passion weitergibt. Nicht zuletzt auch daran, dass er zur Abrundung dieses Artikels noch zwei kleine Fallbeispiele aus dem

Gesundheitsalltag mit auf den Weg gibt:

«Als Verwaltungsrat habe ich die Aufgabe, eine funktionierende Organisation sicherzustellen. Was, wenn nun zunehmend ein grosser Teil der Chirurgen an Übermüdung leidet? Fehler geschehen, mehr als einer. In einer solchen Situation wäre ein Blick auf die Organisation gerechtfertigt.

Als Verwaltungsrat bin ich für die Rekrutierung auf der obersten Hierarchiestufe zuständig. Was, wenn nun ein ziemlich inkompetenter Chefarzt eingestellt wird, einer, der gravierende Fehler an den Tag legt? Auch hier kann der Verwaltungsrat zur Haftung gebeten werden, sollte er bei der Auswahl, Instruktion oder Überwachung der Schlüsselperson gravierende Fehler gemacht haben.

Als Verwaltungsrat bin ich haftbar. Deswegen ist es umso wichtiger, dass ich mir der Verantwortung bewusst bin und mich angemessen schütze.»



# Zu gut, um wahr

Warum  
Health  
Care  
Services  
das  
Leben  
schöner  
macht

Irgendwie erinnert das an die Weihnachtszeit zu Kindheitstagen. Als man sich jeden Morgen gefreut hat aufzustehen, weil der Tag mit einer Überraschung aus dem Adventskalender angefangen hat. Die Rede ist von **Health Care Services® (HCS)**. Eine Online-Plattform, die es dem Einzelnen oder Unternehmen ermöglicht, von kleinen und grossen Geschenken Gebrauch zu machen. Hört sich zu gut an?

Liebe Leserinnen und Leser, es gibt tatsächlich noch Menschen, die andere glücklich machen möchten. Unterstützung und Lösungen anbieten, wo sie gebraucht werden. Einfach so, weil der innere Drang sie dazu veranlasst. Thomas Lautenschlager ist so ein Mensch. Der Fachexperte im Gesundheitswesen hat mit der neuen Marke **HCS** einmal mehr eine Lücke im Gesundheitswesen geschlossen. **HCS** entlastet Mitarbeiter aus dem Gesundheitswesen finanziell mit unterschiedlichen Angeboten im Lifestyle-, Beratungs-, Gesundheits- und Versicherungsbereich. *Gerade im Gesundheitswesen, wo Arbeitskräfte enorme Leistungen an den Tag legen, ist ein solches Portal ein Lichtblick, erklärt Miriam Stabile, welche die Plattform **HCS** aufbaut.* So besteht aktuell die Möglichkeit, von einer individuellen Rechtsberatung zu profitieren oder mit Generali einen Versicherungspartner zu finden, der unkomplizierte und preisgünstige Lösungen anbietet. Miriam Stabile freut sich, dass auch mit diversen Automobilanbietern eine Partnerschaft entstanden ist. So kann eine Privatperson beim Autokauf oder Mieten eines Autos von einer Vergünstigung profitieren, ein Unternehmen sogar von einem grosszügigen Rabatt bis zu 18 Prozent. «Das

Schöne daran ist, dass sich auch kleine Unternehmen diese Angebote zu Nutzen machen können, zum Beispiel eine Dorfapotheke oder ein Pflegeheim», freut sich Miriam Stabile. Es scheint, dass die Event-Managerin wirklich sehr viel Freude daran hat, das Leben von so manch engagierten Menschen zu entlasten. «Ich durfte in der Vergangenheit selbst über eine ähnliche Plattform von enorm vielen Vergünstigungen profitieren, von Rabatten bei Fitness-Abos bis hin zu lukrativen Ferienvergünstigungen – alles. Das hat mein Leben echt bereichert und grosse Freude in den Alltag gebracht.»

Gleichzeitig betont die dynamische Frau, dass **HCS** am Ende des Tages für alle Beteiligten eine Win-win-Situation ist. Vor allem dann, wenn sich ein Unternehmen als Ganzes registriert. Die Geschäftsleitung fördert damit glückliche Mitarbeiter, und glückliche Mitarbeiter bedeuten ein gutes Arbeitsklima und langfristigen Erfolg.

Von **HCS** können jedoch auch Privatpersonen und ganze Familien profitieren, sogar Personen, die im gleichen Haushalt leben. Und natürlich sind auch Menschen ausserhalb des Gesundheitswesens willkommen. Einmal mehr sticht heraus, dass Thomas Lautenschlager und sein Team den Einzelnen dort abholen, wo er zurzeit steht. Die Angebote sind zeitgemäss und flexibel und werden gezielt auf die persönlichen Bedürfnisse zugeschnitten. Nähere Informationen finden Sie unter [www.med-hcs.ch](http://www.med-hcs.ch).

Also, wenn das nicht an Adventskalender erinnert – dann zumindest an einen erfrischenden Frühlingsblumenstraus nach einem langen und bedrückenden Winter.



Miriam Stabile  
Health Care Services

# zu sein?

«Warum teurer kaufen?  
Wir helfen Ihnen, Ihre  
Ausgaben zu reduzieren,  
indem wir immer tolle  
Angebote bieten.»

«Lohnerhöhung ist nicht drin? Dann erhöhen Sie doch den Wert Ihrer Angestellten-Löhne, indem Sie helfen, die Ausgaben geringer zu halten. Mit **HCS** bieten wir genau diese Lösung. Ihre Mitarbeiter sind so motivierter, und zudem profitieren Sie noch von tollen Angeboten.»

«Rechtsbeistand mit Top-Referenzen erhalten Sie bei **HCS**. Egal ob bei einer Geschäftsübergabe oder bei Vertragsverhandlungen, unsere Partner sind für Sie da.»

Unsere *Anerkennung* für Ihre wertvolle Arbeit, die Sie im Gesundheitswesen leisten!

Besonders vor dem Hintergrund der momentanen Situation, die für alle Berufsgruppen im Gesundheitswesen extrem arbeitsintensiv und belastend ist, möchten wir Ihnen etwas Gutes tun. Als Zeichen der Würdigung für Ihre wertvolle Arbeit möchten wir Ihnen Anerkennung zurückgeben und Ihnen damit eine Freude bereiten. Egal, ob Sie als Arbeitnehmer oder Arbeitgeber im Gesundheitswesen tätig sind, beide Seiten werden bei **HCS** berücksichtigt und können somit nur gewinnen.

Da es uns schon immer ein Anliegen war, das Gesundheitswesen zu verbessern, stellt **HCS** einen Teil davon dar, denn wir versuchen das Ganze gesamtheitlich zu betrachten. So ist es nicht nur wichtig, eine gute Weiterbildung anzubieten, sondern auch die eigene Zufriedenheit im Beruf zu erlangen. Somit haben wir im letzten Jahr beschlossen, auch hier einen Ansatz zu finden und freuen uns, Ihnen eine Lösung anbieten zu können. **HCS** hilft Ihnen, Ihre Kosten im Griff zu haben und zu reduzieren.

Wir wissen doch alle, dass es nicht immer möglich ist, eine Lohnerhöhung zu erhalten. Doch es gibt auch andere Wege,

um am Ende des Monats mehr Geld für die schönen Dinge im Leben übrig zu haben. Wenn wir unsere Kosten reduzieren, zum Beispiel bei der Hausrat- oder Autoversicherung, bleibt letztendlich mehr für Urlaub, Freizeit und Spass! Auch hierzu können Sie bei uns vergünstigte Angebote finden. Denn wir haben beispielsweise auch Partner-Hotels, bei denen Sie zu besseren Preisen übernachten können. Sie sehen, wir denken mit und setzen uns für SIE ein!

**Registrieren Sie sich kostenfrei als Mitglied unter [www.med-hcs.ch](http://www.med-hcs.ch) und probieren Sie es einfach mal aus.** Profitieren Sie von zahlreichen Ermässigungen und Partnerangeboten. Die Angebote werden fortlaufend weiter ausgebaut, so dass Sie immer wieder in den Genuss von neuen, hervorragenden Vorteilen kommen. Und es kommt noch besser, denn auch Ihre Familienangehörigen und Freunde können diese Vorteile nutzen.

Sie werden garantiert unter unseren herausragenden Partnerangeboten das Richtige finden und begeistert sein!

# Ein kleiner Auszug aus unseren Partnerangeboten

## Generali Versicherungen

Die Generali Versicherungen bieten unseren Mitgliedern an, ihre bisherigen Versicherungen unabhängig zu überprüfen, und bei Bedarf zu einer kostengünstigeren Variante von Generali zu wechseln. Ausserdem können Sie sich ein unverbindliches Angebot über eine Versicherung Ihrer Wahl (dies beinhaltet u. a. KFZ-, Hausrat-, Privathaftpflicht-, Rechtsschutz-, Privat & Verkehr-, Reise-, Unfallschutz- und Gebäudeversicherungen) offerieren lassen und somit bis zu 19 Prozent im Vergleich zu anderen Versicherern sparen.

## DGS. Rechtsanwälte / Steuerexperten

Sie als Mitglied von **HCS** können in Steuerangelegenheiten sowie bei Rechtsfragen auf unseren Partner DGS. zurückgreifen. Dieser unterstützt Sie als Privatperson oder auch als Unternehmen mit einem grossen Wissensschatz bei der Rechtsberatung. Unter anderem steht unser Partner Ihnen auch bei Themen wie Mietrecht, Arbeitsrecht, Verträge, Durchsetzung von Ansprüchen, Steuerberatung, Vorsorge und Nachlassregelungen zur Seite.

Auch wenn Sie ein Unternehmen ohne eigene Rechtsabteilung sind oder eine Zweitmeinung einholen möchten, können wir zu Ihrem Erfolg beitragen, indem DGS. Ihnen bei folgenden Themen behilflich ist: Gründung und Geschäftsaufnahme, ordentliche Geschäftstätigkeit, besondere Entwicklungen oder Entscheidungen, Unternehmensnachfolge oder -verkauf, Beendigung der Geschäftstätigkeit usw.

## Fahrzeugvermietung HERTZ

Sie ziehen um und benötigen einen Transporter? Oder Sie möchten über das

Wochenende in einem Cabriolet in die Schweizer Berge fahren? Mit unserem **HCS-Rabattcode** können Sie 10 Prozent auf Ihre Buchung unter [www.hertz.ch](http://www.hertz.ch) sparen.

## Rabatte bei Mercedes Benz, Land Rover und Jaguar

Sie planen den Kauf eines neuen Autos? Dann profitieren Sie doch von unseren Rabatten bei Mercedes Benz, Land Rover und Jaguar. Je nach Modell können Sie bis zu 20 Prozent auf Ihren Neuwagen sparen.

## Chauffeur-Service

Egal, ob Sie ein Event, eine Vorstandssitzung oder eine private Veranstaltung besuchen möchten: Seien Sie unbesorgt, denn mit unserem Chauffeur-Service steht Ihnen ein Fahrzeug der Extraklasse mit einem lokalen Chauffeur zur Verfügung. Unser zuverlässiger Chauffeur-Service ist Tag und Nacht für Sie einsatzbereit – ob nah oder fern. Unser Chauffeur-Service bringt Sie sicher an Ihr Ziel, und das schweizweit!

## Dettling & Marmot AG

Mit der Dettling & Marmot AG, dem führenden Schweizer Spirituosen-, Wein- und Schaumweinanbieter, hat **HCS** einen ganz besonderen Partner gefunden. Sie erhalten in regelmässigen Abständen Angebote für ausgewählte Spirituosen, Weine und Schaumweine. Damit es genug Abwechslung gibt, werden diese immer besonders aufeinander abgestimmt und mit erstklassigen Verzehrtipps angereichert. Lassen Sie sich von tollen Angeboten überraschen. Blättern Sie um und entdecken Sie unsere neuen Sommerwein-Empfehlungen.



### So funktioniert's:

- 1 Scannen Sie den QR-Code und registrieren Sie sich unter [www.med-hcs.ch](http://www.med-hcs.ch)
- 2 Wählen Sie Ihr gewünschtes Partnerangebot
- 3 Sie erhalten eine individuelle Offerte



## Marion Siegenthaler

Kundin **HCS**,  
Ausbildungsverantwortliche Stadtgarten-  
Zentrum für Pflege und Betreuung

«Herr Mühlethaler hat sich alle Versicherungen von mir angeschaut und konnte mir mit seinem grossen Wissen Verbesserungen durch **HCS** ermöglichen. Besonders beeindruckt hat mich, dass erwähnt wurde, dass gewisse Versicherungen bereits sehr gut sind und kein Wechsel nötig sei. Ich habe eine kompetente und fundierte Beratung sowie auf meine individuellen Bedürfnisse abgestimmte Lösungen erhalten und kann **HCS** absolut weiterempfehlen.»



## Armando Mühlethaler

Agenturleiter Generali Zürich

«Die 2020 von Thomas Lautenschlager durchgeführten Anlässe waren von der Lokalität über die Organisation bis hin zu den Inhalten wie auch dem Catering hervorragend. Ich freue mich bereits jetzt auf die künftigen geplanten Anlässe.

Gesundheit und Vorsorge haben einiges gemeinsam. Wie im Gesundheitswesen, machen auch wir einen regelmässigen Check im Bereich der Versicherung und Vorsorge. Dieser ist zentral, um proaktiv handeln zu können.

Aus diesem Grund sind wir von Generali erfreut, mit **HCS** eine Vereinbarung getroffen zu haben, in welcher die Mitglieder von **HCS** Versicherungslösungen bei Generali zu Sonderkonditionen beziehen können.»



## Jörg Schindler

Kunde **HCS**,  
Bereichsleitung OPM

«Übergeordnet kann ich sagen, dass in einer Zeit des stetigen Wandels und wachsenden Drucks auf Berufstätige im Gesundheitswesen eine Insel der Hilfe und Unterstützung einen wichtigen Baustein zu einem positiveren Allgemeinempfinden und einer optimistischeren Zukunftswahrnehmung darstellt.

Ich schaue mit Hochachtung und Respekt auf Menschen wie Thomas Lautenschlager, die sich selbstlos und hochengagiert an solche Projekte wagen, um dem arg strapazierten Pflegeberuf eine Aufwertung zu verschaffen und dieser Berufsgruppe unter die Arme zu greifen. Vielen Dank dafür.»



# Unsere Sommerwein-Empfehlungen

Alle Weine  
exklusiv  
bestellbar über  
[med-hcs.ch](http://med-hcs.ch)

Rosé

13 CHF



Château Beaulieu / 2020 /  
Cuvée Alexandre /  
Coteaux d'Aix-en-Provence

Passt wunderbar zu exotischen  
Sommersalaten oder grillierten  
Gambas mit Kräutern.

Weiss

23 CHF



Frei Brothers / Chardonnay /  
Russian River Valley /  
Sonoma Country / 2018

Passt hervorragend zu Geflügel  
aus dem Ofen oder Pasta mit einer  
Pilz-Rahm-Sauce.

Prosecco

12 CHF



Albino Armani Prosecco

Passt hervorragend zum Apéro  
riche oder zu leichten Vorspeisen.

Rot

38 CHF



Mirto / Ramon Bilbao /  
2015 / Rioja

Passt zu herzhaften Terrinen,  
Morchel- und Trüffelgerichten,  
Steaks, Burger (auch vegi),  
Falafel, würzigem Käse und  
(Mohn-)Brownies.

Rot

19 CHF



Cruz de Alba / 2017 /  
Ribera del Duero

Perfekter Begleiter zum  
klassischen Jamón  
Ibérico oder zu Schweizer  
Mostbröckli.



Möchten Sie das  
nächste Mal auch  
Teil eines exklusiven  
Events sein? Dann  
registrieren Sie sich auf  
[www.med-hcs.ch](http://www.med-hcs.ch)

## Exklusive Events

**HCS** hat, zusammen mit der Dettling & Mar-  
mot AG, ein Live-Event für **HCS**-Mitglieder  
und Gönner zusammengestellt, das in regel-  
mässigen Abständen wiederholt werden wird.  
Vielleicht gehören Sie auch zu den glücklichen  
Gewinnern und kommen als Mitglied  
in den Genuss, als exklusiver Gast bei einem  
grossartigen **HCS**-Event dabei zu sein.

Unter dem Motto «Wir wählen den Som-  
merwein 2021» haben wir zusammen mit  
unserem Stargast Jacky Donatz und einigen  
unserer **HCS**-Mitglieder und Gönner einen  
exklusiven Abend über den Dächern Luzerns

verbracht. Zahlreiche Weine wurden degus-  
tiert, und als Ergebnis können wir Ihnen aus  
den Gewinnerweinen ein spezielles Angebot  
auf **HCS** machen. Möchten Sie das nächste  
Mal an einem unserer Live-Events teilneh-  
men? Dann melden Sie sich jetzt als **HCS**-  
Mitglied an und profitieren Sie von einmaligen  
Gelegenheiten.

**Blieben Sie «up to date» und verpas-  
sen Sie keine neuen Angebote.** Sie brau-  
chen sich nur anzumelden und schon bekom-  
men Sie alle aktuellen Angebote tagesaktu-  
ell zugeschickt.

# Erektile Dysfunktion

## Impotenz als *Warnsignal* für Herzerkrankungen



### *Eine Analyse mit dem leitenden Arzt PD Dr. med. Thomas Hermanns*

**Kann eine erektile Dysfunktion auf Herzerkrankungen hinweisen? Wie erkenne ich dies, und wie gehe ich mit einer solchen Dysfunktion um? Diese Fragen beschäftigen täglich viele Betroffene. PD Dr. med. Thomas Hermanns befasst sich seit vielen Jahren mit dieser Thematik.**

Der Facharzt für Urologie im Interview

#### **Was hat das Herz mit einer Potenzstörung zu tun?**

Ein gesundes Herz setzt eine gute Durchblutung voraus, das trifft auch auf eine gut funktionierende Erektion zu. Impotenz ist keine eigenständige Erkrankung, sondern ein Symptom, dem eine Reihe von Erkrankungen zugrunde liegen kann. Die Gründe für eine Impotenz können entweder in Hormonveränderungen (v. a. Testosteronmangel), einer Störung der Innervation (z. B. bei Diabetes mellitus) oder Durchblutungsstörungen liegen, sie können aber auch psychisch bedingt sein. Durchblutungsstörungen treten vor allem auf, wenn es zu einer Arteriosklerose der Blutgefäße kommt, die die Schwellkörper versorgen und für die Erektion zuständig sind. Dieses Gefäßsystem ist sehr anfällig für Störungen, so dass es bereits bei geringen Gefäßveränderungen zu merkbaren Erektionsstörungen kommen kann. Arteriosklerose kann unter anderem bedingt sein durch hohen Blutdruck, Fettstoffwechselstörungen oder Nikotinabusus. Sie betrifft aber nicht nur die Gefäße des Penis, sondern alle Gefäße des Körpers und somit auch die Herzkranzgefäße.

Aufgrund von Beobachtungen hat man festgestellt, dass viele Patienten mit

koronarer Herzkrankheit auch an Erektionsstörungen leiden, und diese oft schon vor Symptomen einer koronaren Herzkrankheit auftreten. Es kann also angenommen werden, dass das Gefäßsystem des Penis empfindlicher ist für eine Minderdurchblutung als das Gefäßsystem des Herzens bzw. dass am Herzen bei geringen Veränderungen der Herzkranzgefäße im Gegensatz zum Erektionsapparat noch keine Symptome auftreten. Somit kann das Symptom Erektionsstörung ein Warnsignal für Herzerkrankungen sein, die oft erst zu einem späteren Zeitpunkt auftreten.

Daher ist es sinnvoll, bestimmte Patienten, die Erektionsstörungen haben, auch kardiologisch abklären zu lassen. Impotenz hat jedoch nicht immer einen direkten Zusammenhang mit Gefäßerkrankungen. Somit muss auch nicht jeder Patient mit erektiler Dysfunktion zum Kardiologen geschickt werden. Liegt z. B. ein Testosteronmangel vor oder sind operative Eingriffe an der Prostata ursächlich für eine Impotenz, macht eine kardiologische Abklärung weniger Sinn. Patienten mit hohem Blutdruck, Raucheranamnese und erhöhten Blutfettwerten hingegen können sicher von einer kardiologischen Abklärung profitieren. Es ist also wichtig, eine gute Anamnese bei den Patienten zu erheben und dann gezielt weiter abzuklären und zu behandeln.

### In welchem Alter kommt eine erektile Dysfunktion am häufigsten vor?

Generell kann man sagen, dass Erektionsstörungen mit zunehmendem Alter auch zunehmen und dass die meisten Männer, die wir abklären, in der zweiten Lebenshälfte sind. Wir sehen aber durchaus auch immer wieder jüngere Männer. Bei diesen sind psychische Ursachen wie z. B. Versagensangst oder Stress die häufigsten Gründe für Erektionsstörungen. Im Prinzip nehmen Erektionsstörungen in der selben Masse zu wie auch die Erkrankungen, die eine erektile Dysfunktion nach sich ziehen können. Hoher Blutdruck, Gefässverkalkungen und Zuckererkrankungen z. B. sind ja Erkrankungen, die meist im Alter zwischen fünfzig und sechzig Jahren auftreten. Es gibt aber auch jüngere Männer, die bereits an diesen Erkrankungen leiden können, etwa wenn diese familiär gehäuft auftreten. Es macht also Sinn, auch bei einem 40-jährigen Mann, der sich wegen einer Impotenz vorstellt, den Blutdruck, die Blutfette und den Blutzucker zu bestimmen.

### Abgesehen vom Alter, welche Menschen zählen zur Risikogruppe?

Sicher Menschen mit den oben genannten Erkrankungen: Herz-Kreislauf-Erkrankung, hoher Blutdruck, Zuckererkrankung oder Fettstoffwechselstörungen. Rauchen ist sicherlich der grösste vermeidbare Risikofaktor für Erektionsstörungen. Stress kann ebenfalls zu Erektionsstörungen, aber auch zu Bluthochdruck und Gefässerkrankungen führen und somit einen negativen Langzeiteffekt haben.

Erektionsstörungen können auch durch bestimmte Medikamente bedingt sein (z. B. Betablocker, Psychopharmaka) oder durch Behandlungen im Becken und insbesondere an der Prostata. Patienten, die z. B. an Prostatakrebs leiden, können aufgrund einer Prostataoperation oder Bestrahlung Erektionsstörungen entwickeln.

### Gibt es so etwas wie erblich bedingte Erektionsstörungen?

Es gibt keine echte erbliche Erektionsstörung. Allerdings können die zugrunde liegenden Erkrankungen durchaus genetisch bedingt und somit familiär gehäuft/

erblich sein (z. B. hoher Blutdruck, Diabetes etc.). Hier kann eine Früherkennung und Behandlung der Grunderkrankung ggf. auch das Auftreten einer Impotenz verhindern.

### Ist Impotenz heutzutage noch ein Tabuthema?

Es wird bestimmt mehr darüber gesprochen, als noch vor einigen Jahren. Es hängt jedoch von jedem Mann selbst ab und sicher oft auch von der Partnerschaft, in der er sich befindet, wie damit umgegangen wird.

## Generell kann man sagen, dass das Gespräch mit dem Arzt sicher eher gesucht wird als das Gespräch mit Freunden

Auch in der Beziehung wird sehr unterschiedlich mit dem Thema umgegangen. Ein offener Umgang ist sicher hilfreich. Allerdings sehen wir auch Partnerschaften, die sehr darunter leiden, z. B. durch sexuelles Vermeidungsverhalten aus Versagensangst mit der Folge von Frustrationen auf beiden Seiten. Die Schwelle, sich helfen zu lassen, ist kleiner geworden. Ganz offen über die Thematik gesprochen wird jedoch auch heute oft noch nicht.

### Wie wirkt sich denn Impotenz auf die Psyche des Mannes aus?

Der individuelle Stellenwert der Sexualität spielt hier sicher eine zentrale Rolle. Männer, die ein sehr ausgeprägtes Sexualleben führen, sind natürlich eher psychisch belastet, wenn Erektionsstörungen auftreten. Dies gilt besonders auch für jüngere Männer, welche in einer aktiven sexuellen Beziehung stehen. Die Auswirkungen auf

die Psyche können gravierend sein, hängen jedoch stark von den individuellen Umständen ab. Die Reaktion des Partners ist dabei genauso von Bedeutung wie der Umgang mit der Situation des Betroffenen selbst.

### Sie haben gerade den Partner angesprochen. Kann es vorkommen, dass dieser mit in die Sprechstunde kommt?

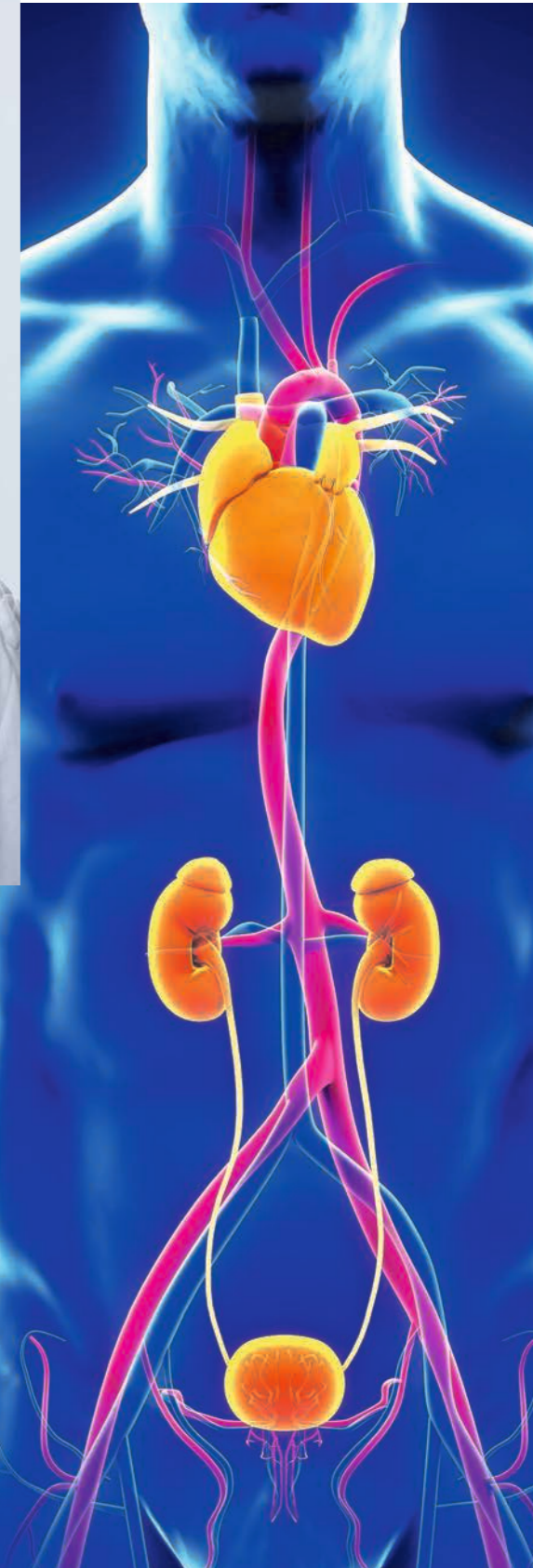
Ja. Dies kann sogar sehr sinnvoll sein. Gerade bei psychischen Problemen sollte die Beziehung angesprochen werden. Und da hilft es, wenn beide Parteien vor Ort sind. Man versucht Strategien zu finden, um die Situation zu optimieren. Das Angebot einer Sexualtherapie z. B. kann hierbei zum Thema werden.



PD Dr. med. Thomas Hermanns  
Facharzt Urologie

### Zum Schluss würde ich von Ihnen gerne wissen, welche präventiven Massnahmen ich ergreifen kann. Wie kann man erektiler Dysfunktion vorbeugen?

Hier schliesst sich der Kreis wieder. Im Prinzip kann man sagen, dass alles, was fördernd ist für ein gesundes Herz-Kreislauf-System, ebenfalls fördernd für eine gut funktionierende Erektion ist. Ein Lebensstil mit wenig Stress, eine gesunde und ausgewogene Ernährung, regelmässige Bewegung, Rauchverzicht und nur gemässiger Konsum von Alkohol sind unsere Empfehlungen. Es hört sich so banal an, aber es sind wirklich diese Dinge, die langfristig den Unterschied ausmachen.





# Schutzkonzepte im Testmodus

## Das 7. Management-Symposium für Führungskräfte – eine Testveranstaltung für das BAG

Das 7. Management-Symposium für Führungskräfte im Gesundheitswesen konnte am 14. Juni 2021 als Pilotveranstaltung für das Bundesgesundheitsamt (BAG) in Begleitung der Gesundheitsdirektion Kanton Aargau im Kultur- und Kongresshaus Aarau stattfinden. Rund 350 Teilnehmende haben sich zu diesem Symposium eingefunden und konnten nach über eineinhalb Jahren endlich wieder eine Live-Weiterbildung mit interessanten Referaten erleben.

Das 7. Management-Symposium für Führungskräfte im Gesundheitswesen hat einiges an zusätzlicher Vorbereitungszeit gekostet. Neben dem aufwendig ausgearbeiteten Schutzkonzept mussten zahlreiche Vorarbeiten geleistet werden, damit das Symposium so sicher wie möglich ablaufen konnte. Auch die Teilnehmenden mussten für diese Pilotveranstaltung ungewohnt viel Vorarbeit leisten, damit sie Zutritt zum Kultur- und Kongresshaus Aarau erhielten. Denn alle Teilnehmenden mussten im Vorfeld schriftlich zurückmelden, ob sie bereits geimpft, genesen oder getestet anreisen. Wer keine dieser Vorgaben erfüllen konnte, wurde direkt im eigens für die Veranstaltung eingerichteten Testzentrum unseres Kooperationspartners «TopPharm Apotheke Paradeplatz», Zürich, getestet,

und hatte so die Möglichkeit, doch noch Einlass zu der Veranstaltung zu bekommen.

War diese erste Hürde der Registrierung geschafft, stand dem Erlebnis einer Live-Veranstaltung nichts mehr im Wege. Durch die zugewiesenen Teilnehmersektoren wurde der Teilnehmerfluss farblich gelenkt. So ist es möglich, die Teilnehmer bei einem im Nachhinein auftretenden positiven Corona-Fall gezielt anzuschreiben und zu informieren.

Zahlreiche interessante und inspirierende Vorträge waren über den Tag eingeplant, so dass jeder der Teilnehmer neue Inputs mit nach Hause nehmen konnte. Kurt Aeschbacher, dem Moderator des Tages, gelang es mit gekonntem Hinterfragen, aus dem einen oder anderen Referenten einige Tipps und Tricks herauszulocken.

Eine besondere Ehre ist uns mit dem Auftritt von Herrn Emanuel Probst, dem CEO von JURA Elektroapparate AG, zuteil geworden. Er stand für diese Pilotveranstaltung auf der Bühne und hat uns einen sehr seltenen Einblick in sein Familienunternehmen gegeben. Hier konnten die Teilnehmenden wertvolle Tipps mitnehmen, die sich auch auf den Führungsalltag im Gesundheitswesen übertragen lassen können.

Ein ganz herzliches Dankeschön möchten wir der Gesundheitsdirektion des Kantons Aargau, unseren Referenten, Helfern, Sponsoren, dem Kultur- und Kongresshaus Aarau sowie allen Teilnehmern aussprechen. Nur durch die gemeinsame Unterstützung von allen konnte diese Pilotveranstaltung mit viel Energie und großen Ambitionen und Inspirationen stattfinden.

Den runden Tagesabschluss bescherte uns das SRF, unter der Leitung von Andrea Vetsch vor Ort, das unsere Pilotveranstaltung begleitet hat.



**Haben wir Ihnen Lust auf mehr gemacht?** Dann schauen Sie sich doch unseren Beitrag «Schutzkonzepte für Grossanlässe im Testmodus» bei «Schweiz aktuell» vom 14. Juni 2021 an.

# medica

**MEDIZINISCHE LABORATORIEN Dr. F. KÄPPELI AG**

Wolfbachstrasse 17, Postfach, 8024 Zürich, Telefon 044 269 99 99

## Ihr Laborpartner

[www.medica.ch](http://www.medica.ch)



### Alle Fachgebiete unter einem Dach

- ▶ Allergologie
- ▶ Autoimmun-Diagnostik
- ▶ Drug-Monitoring
- ▶ Endokrinologie
- ▶ Hämatologie/Immunhämatologie
- ▶ HIV- und HCV-Therapiemonitoring
- ▶ Immunologie
- ▶ Infektionsserologie
- ▶ Klinische Chemie
- ▶ Medizinische Genetik
- ▶ Metall-Analytik
- ▶ Mikrobiologie
- ▶ Molekulare Diagnostik
- ▶ Parasitologie
- ▶ Spurenelement-Analytik
- ▶ Tumordiagnostik
- ▶ Klinische Pathologie
- ▶ Molekulare Pathologie
- ▶ Histologie
- ▶ Zytologie

...und Ihre Partnerlabors

