

## «The Future is Now» von MediCongress zeigte innovative neue Perspektiven

# Ein Leadership-Kongress für Mutige

Am Event, der grossen Zuspruch erfuhr, ging es nicht um übliche Theorien oder vage Zukunftsvisionen. Dieser Kongress für das mittlere und obere Kader im Gesundheitswesen nahm die realen Herausforderungen der Führung ins Visier: Wie navigieren wir durch die zunehmende Komplexität? Wie fördern wir Innovation und Agilität in unseren Teams? Wie gestalten wir eine patientenzentrierte und gleichzeitig effiziente Gesundheitsversorgung?

«The Future is Now» erwies sich haargenau als das Forum, um diese entscheidenden Fragen kompetent anzugehen. Präsentiert wurden keine ausgetretenen Pfade, sondern unkonventionelle Lösungsansätze – Ideen und Visionen, um Herausforderungen virtuos zu meistern und solche auch frühzeitig zu erkennen. So boten kreative wie konkrete Impulse die Chance, das persönliche Denken zu erweitern, neue Perspektiven zu gewinnen und innerhalb des eigenen Verantwortungsbereichs innovative Wege zu gehen und somit das Gesundheitswesen aktiv neu zu gestalten. – «clinicum» hat ein paar herausragende Rosinen herausgepickt.

### Wie Kulturwandel Zukunft schafft

Das zeigte Thomas Schefer, Headcoach Cosanum AG, auf eindrückliche Weise: «Unterneh-

menskultur ist kein Soft-Faktor, sondern der entscheidende Wettbewerbsfaktor für die Zukunft. Der Weg heisst: von Leadership und Chefsein zu echter Zusammenarbeit und Coaching, von Managen und Kontrollieren zu Fördern und Vertrauen schenken, von Druck zu sinnstiftendem Handeln und schliesslich von Mitarbeitenden zu «Happy cosa Members.»

Happy cosa Members sind MusterbrecherInnen mit viel Eigeninitiative. Alle lieben Innovation und für das Familienunternehmen hat Nachhaltigkeit oberste Priorität: «Wir denken in Generationen.» So steht Cosanum für mehr als Gesundheitslogistik: Aktiv sind Möglichmacher-, Prozessoptimierer- und nachhaltige VordenkerInnen. Mit innovativen Lösungen gestalten sie aktiv die Zukunft des Gesundheitswesens und setzen neue Massstäbe für Effizienz, Zukunftsorientie-

rung und Digitalisierung. Dabei fördern sie die Kreislaufwirtschaft, optimieren Ressourcen und schaffen echte violette Mehrwerte, entsprechend der Hausfarbe der Firma. So geschieht aktiver Wandel: für die Menschen – für die Umwelt – für die Gegenwart – für die Zukunft. Eine treibende Kraft dabei ist das «cosaEcoSystem». Schefer: «Wir sind von der transformativen Kraft der Inspiration überzeugt. Unser tiefes «Warum» besteht darin, Menschen zu inspirieren und gemeinsam eine lebendigere und nachhaltigere Zukunft zu gestalten sowie gemeinschaftlich die Zukunft über Generationen hinweg innovativ und kreativ zu gestalten.»

### Von der Aviatik lernen

Fürs Gesundheitswesen wie die Aviatik gilt: Es sind zwei Welten, beide vermitteln Sicherheit –





Thomas Schefer, Headcoach Cosanum AG: «Unternehmenskultur ist kein Soft-Faktor, sondern der entscheidende Wettbewerbsfaktor für die Zukunft.»



Karin Aebi (links) und Monica van der Nat, Trainerinnen Human Factors der Lufthansa: «Das Gesundheitswesen ist eng mit der Fliegerei verwandt.»

der Mensch steht im Zentrum. Und in beiden Welten bestehen hohe und völlig identische Erwartungen wie Karin Aebi und Monica van der Nat, Trainerinnen Human Factors der Lufthansa, ausführten: feines Essen und Trinken, bequemer Sitz am Fenster, angenehmer Sitznachbar, Pünktlichkeit, klare Informationen, freundliches und herzliches Personal, ausgeschlafene Piloten resp. Fachkräfte, sichere Ankunft inkl. Gepäck sowie keine Turbulenzen.

Die innere Haltung sei der wichtigste Faktor, um Kundinnen und Kunden mit herausragenden Services zu begeistern. Das bedeute Deeskalieren, Entscheiden, Kommunizieren und eine positive Fehlerkultur fördern. Das Resultat ist unverzichtbar wie unbezahlbar – volles gegenseitiges Vertrauen. Dieses manifestiert sich eindeutig: erstens durch Authentizität, was bedeutet ehrlich und unverstellt zu wirken sowie kein doppeltes Spiel zu betreiben, zweitens durch Empathie, d.h. dem Kümmern um die Mitarbeitenden, wobei die eigenen Interessen niemals über diejenigen des Teams gestellt werden dürfen, und schliesslich drittens durch Logik – sind meine Entscheidungen und Handlungen glaubwürdig? Ist das, was ich vorhabe, nachvollziehbar für andere?

### Zwischen Sternen und Systemen

So verstehe sich Astrologie als Sprache des Zeitgeists, argumentierte Nadja Rechsteiner, Astrologin «Astro la Vista». Die aktuelle Epoche nennt sich Luftepoche. Sie ist gekennzeichnet durch einen besonderen Zeitgeist von Leadership, flache Hierarchien, Mitbestimmung und

Mitverantwortung, Kooperation und Identifikation, Einbindung in Entscheide, wechselseitiges Vertrauen, eine offene Haltung des Lernens auf allen Ebenen sowie verstärkte Vernetzung. – Nadja Rechsteiner: «Das bedeutet eine Adaption alles Lebendigen an den neuen luftigen Zeitgeist.»

Dabei ist Uranus Epochenherrscher innerhalb eines Siebenjahreszyklus' mit Hoheit von Luft und Feuer. Zeitgeist, Puls und Resonanz lösen eine Synchronisation und Vernetzung aus, ebenso Inspiration und Schöpfungskraft. Daraus entstehen (R)Evolution und Adaption, Diversität und Vielfalt, Gleichheit und Gesinnung sowie technische Quantensprünge. Nadja Rechsteiner: «Die Astrologie fördert in diesem Rahmen die Bewusstwerdung von Individualität, Entwicklungsprozesse, Verortung in zyklischen Phasen und Visualisierung von Verbindungen und Dynamiken.» – Diese Dynamiken erleben wir täglich. So vermag Astrologie wohl auch für ausgesprochen rationale DenkerInnen spannende wie unerwartete Impulse zu verleihen.

### Start-ups: Mut und Durchhaltewillen zahlen sich aus

Start-ups haben es beileibe nicht leicht. Viele bleiben rasch auf der Strecke. Den ausdauerndsten und innovativsten gelingt der Durchbruch. Dazu zählt zweifelsohne Kaspar&. Dr. Jan-Philip Schade, Co-Founder, blickte zurück und nach vorne: «Eine der wichtigsten Zutaten für Innovation ist Resilienz. Dazu gehören bedingungsloser Wille und Bereitschaft für einen Pivot, einen vorteilhaften Dreh- und Angelpunkt. Daraus ent-

stand bei uns in harter Aufbauarbeit die Wealth-Management-as-a-Service- Lösung von Kaspar&.

Kaspar& besteht aus vier Elementen:

- aus Kaspar& selbst und der Bereitstellung einer State-of-the-art white-label-Anlageapp mit Gamification-Effekt inkl. Operations, Compliance und Weiterentwicklung,
- aus seiner Partnerbank, die nahtlos von Kaspar& übernimmt und Depot, Konto, Karte und Anlagen der Kunden führt. Hierzu sind keine

Giovanni Putignano von Google freut sich als Mitinitiator von «The Future is Now» über den Erfolg des Leadership-Forums.





Nadja Rechsteiner: «Astrologie trifft den Zeitgeist von Leadership, flachen Hierarchien, Mitbestimmung, Kooperation und Identifikation.»



Für Dr. Jan-Philip Schade, Co-Founder des innovativen Finanz-Start-ups Kaspar&, sind begeisterte Kunden der Erfolgsfaktor Nummer 1.



Alessia Schrepfer, Mitgründerin WeNurse AG, führte als Moderatorin virtuos durch das abwechslungsreiche und spannende Programm.

Operations notwendig und auch kein laufender Entwicklungsaufwand.

- aus der Positionierung bei Bestandskunden, wobei eine Aktivierung von passiven Kunden, eine Stärkung der Loyalisierung und eine langfristige Bindung an die Bank erfolgt.
- sowie einem gezielten Upselling in weitere Produkte wie z.B. Hypotheken, Vorsorge, Anlagemandate und andere mehr.

### Vertrauen führt zum Erfolg

Der am allermeisten entscheidende Erfolgsfaktor seien die Kunden, unterstrich der Start-up-Gründer. Und diese sind gemeinsam mit Kaspar& sehr erfolgreich: In nur sechs Wochen konnten bereits 75 % des Jahres-Best-Case-Szenario erreicht werden, wobei das durchschnittliche Sparvolumen pro Kunde und Monat bloss 225 Franken beträgt. Höchst interessant ist zudem die Tatsache, dass ein Ansprechen von Kunden in 12 von 14 Fällen zu einem Verkaufsabschluss führt. Schade: «Wir helfen, Ziele zu erfüllen. Egal, ob jemand eine Weltreise plant, für die eigene Wohnung spart oder in die Zukunft seiner Kinder investieren möchte: Kaspar& gibt allen den perfekten Sparplan.»

Das geschieht mittels flexiblem Optimieren des Ersparten für Klein oder Gross und vielfältigen Optionen, mit denen Sparpläne nach persönlichem Geschmack realisiert werden – mit Wechselgeld, einmaligen Einzahlungen oder regelmässigen Daueraufträgen. Weitere Elemente sind individuelle Anlagen und kostengünstige Investitionen, beispielsweise in ausgewählte Fonds. – Jan-Philip Schade freut sich: «Dank Kas-

par& gehen Träume in Erfüllung. Bis heute schon über 50000.»

### Bühne frei für junge Stimmen

Im letzten Programmpunkt des Leadership-Kongresses wurde die Bühne den jungen Stimmen überlassen. Fabio Frei (Rettungssanitäter HF, Schutz & Rettung Zürich/WeNurse AG), Christopher Riesen (Physiotherapeut BSc, Kieser Training AG), Marlene Rösler (Leitung Facility Management, Sanatorium Kilchberg AG) und Iulia Crisan (Assistenzärztin, USZ) machten eindrücklich sichtbar, was Mitarbeitende sich heute von Führungspersonen wünschen.

Die Kernbotschaften waren klar: Vertrauen schenken, klare Strukturen und Wege aufzeigen und vor allem bereit sein, neue Ideen anzuhören

und – wenn sinnvoll – auch umzusetzen. Junge Fachkräfte wollen nicht ausgebremst, sondern unterstützt werden. Sie wollen Verantwortung übernehmen, ihren Beitrag leisten und für ihr Unternehmen da sein. Was sie dafür brauchen, ist Anerkennung, Wertschätzung und die Sicherheit, dass ihre Energie nicht ins Leere läuft. – Damit setzten die vier einen starken Schlusspunkt: Die Zukunft der Führung liegt nicht nur in Strategien und Visionen, sondern ganz wesentlich in der Fähigkeit, Mitarbeitenden Raum, Vertrauen und Gestaltungsmöglichkeiten zu geben.

Bilder: Peter Brandenberger – [www.im-licht.ch](http://www.im-licht.ch)

### Weitere Informationen

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



### Interview mit Doris Brandenberger, CEO MediCongress

## Die Zukunft ist allgegenwärtig

«The Future is now», die noch junge Plattform von MediCongress findet bereits regen Zuspruch. Grund genug, mit der CEO von MediCongress, das Gespräch zu suchen.

**Die Zukunft beginnt tatsächlich bereits heute. Werden im Gesundheitswesen denn auch heute die nötigen Weichen dafür gestellt?**

**Doris Brandenberger:** Im Bereich Führung ja – aber noch nicht breit genug. **Positive Signale** sind, dass immer mehr Spitäler und Institutionen ihre Führung neu aufstellen. Sie investieren in digitale Strategien, bauen interdisziplinäre Teams auf und schaffen neue Rollen (z.B. Chief Digital Officer, Innovation Leads). Damit werden erste Weichen für die Zukunft gestellt. **Aber** die Führung im Gesundheitswesen ist häufig noch stark hierarchisch und fachzentriert. Der Schritt hin zu agilen, vernetzten, partizipativen Führungsmodellen verläuft langsam. Zukunft beginnt dort, wo Führungspersonen den Mut haben, Strukturen zu hinterfragen, Verantwortung zu teilen und Raum für Innovation zu schaffen.

**Worin sehen Sie das Innovations- und Zukunftspotenzial im Gesundheitswesen?**

Das grösste Potenzial liegt weniger in der Technik selbst als vielmehr in **Führungskultur und Leadership-Haltung**. Das bedeutet:

- **Kollaboration statt Silodenken:** Führung kann Brücken schlagen zwischen Medizin, Pflege, IT, Verwaltung und Industrie.
- **Agilität und Mut zum Experimentieren:** Führungspersonen müssen Pilotprojekte zulassen, Fehler als Lernchancen begreifen und interdisziplinäre Teams ermutigen. So treiben sie Innovation an.
- **Talentförderung:** Junge Fachkräfte erwarten Führung, die Sinn vermittelt, Entwicklung ermöglicht und flexible Arbeitsformen unterstützt. Wer hier vorausgeht, sichert sich erstklassige Fachkräfte und Wettbewerbsvorteile.
- **Purpose-driven Leadership:** Patientennutzen und gesellschaftliche Verantwortung müssen ins Zentrum gestellt werden. Genau das inspiriert Mitarbeitende und schafft die Grundlage für echte Transformation.

**Kann das Gesundheitswesen von anderen Branchen lernen? Wenn ja, wieso tut es das nicht schon lange?**

Ja, es kann viel von anderen Branchen lernen. Entscheidend ist dabei die Führungsperspektive: – **Was Führung lernen könnte**, sind aus der Techbranche agile Methoden, Empowerment



Doris Brandenberger sieht viel Optimierungspotenzial für eine innovative Zukunft. Das Gesundheitswesen kann viel von anderen Branchen lernen.

Junge Fachleute im Gespräch mit Alessia Schrepfer: Marlene Rösler, Christopher Riesen, Iulia Crisan und Fabio Frei (v.l.n.r.) sagen eindrücklich, was sich Mitarbeitende von ihren Führungspersonen wünschen.



von Teams, schnelles Testen und Umsetzen, aus dem Bereich Hotellerie und Customer Experience patientenzentrierte Führung, Service Excellence und schliesslich aus der Industrie Prozessoptimierung, datenbasierte Entscheidungen und Qualitätsmanagement.

- **Warum geschieht das aber noch zu wenig?** – Weil die Führung im Gesundheitswesen oft stark medizinisch geprägt und damit fachlich exzellent ist, aber kulturell konservativ. Weil Risikoscheu besteht: Verantwortungsträger fürchten Fehler, weil sie unmittelbare Auswirkungen auf die Patientensicherheit haben könnten. Last, but not least besteht auch eine fehlende Change-Kompetenz: Führungspersonen wurden selten systematisch auf Transformation und Kulturwandel vorbereitet.

Mein Fazit lautet: Das Gesundheitswesen kann enorm profitieren, wenn seine Führung den Mut hat, über die eigene Branche hinauszuschauen, neue Führungsinstrumente zu übernehmen und aktiv eine Innovationskultur zu gestalten. **Genau diese Themen fokussieren wir auch am nächsten «The Future is Now» am 23.9.2026.**