

Strategie 2026 +

Einleitung

Die bisherige Strategie X.0 von Swiss Nurse Leaders (SNL) umfasste die Jahre 2022-2025. Die Strategie 2026+ wurde im Jahr 2025 in einem partizipativen Prozess mit den Mitgliedern erarbeitet. Der Prozess umfasste folgende Etappen:

- 31.01.25: Kick-Off-Workshop mit Vorstand und Mitgliedern
- Februar 25: Durchführung von drei Zoom-Flashes (DE, FR, IT) zu den Ergebnissen des Workshops und Diskussion weiterer Anliegen
- März – Juli 25: Gruppierung der Themen, Erarbeitung der Handlungsfelder (Mission) und Schwerpunkte
- Julli/August 25: Priorisierung der Schwerpunkte durch den Vorstand
- 28.08.25: Diskussion des Entwurfs im Vorstand
- Sept./Okt. 25: Schärfung Vision, Mission, Schwerpunkte, Unterteilung in Erhaltensziele und Innovationsziele
- November 2025: Vernehmlassung bei den Mitgliedern und Gruppen
- Dez. 25/Jan. 26: Einarbeiten der Rückmeldungen
- 30.01.2026: Verabschiedung des Strategiepapiers z.H. MV

Im Rahmen des Workshops wurde auch eine Evaluation der Ziele, die in der Vorperiode (Strategie X.0) nicht oder nur teilweise erreicht wurden, durchgeführt. Diese Ziele wurden teilweise in die aktuelle Strategie übernommen.

Aufbau

Im Rahmen der Erarbeitung der Strategie 2026+ haben wir unsere **Vision** (Wo wollen wir mit dem Verband hin?), unsere **Mission** (Was ist unser Daseinszweck?) sowie unsere **Werte** (Was ist der «Charakter» unseres Verbandes?) geschärft, sowie den Zweck unseres Verbandes in einem **Claim** zusammengefasst.

Diese Elemente werden in der folgenden Darstellung visualisiert:



«Starke Führung für eine starke Pflege»

Vision

Wir sind in der Schweiz der Referenzverband für Leadership & Management in der Pflege in allen Versorgungsbereichen

Mission



Evidenz in Leadership & Management



Vernetzung & Austausch



Stärkung der Rolle und der Stimme der Pflegekader



Brücke zwischen Pflege und Unternehmensleitung



Weiterentwicklung Pflege & Gesundheitswesen, Megatrends aufnehmen, Versorgung sichern

verantwortlich * engagiert * lösungsorientiert * partizipativ & inklusiv * nachhaltig

Werte

Grundlage und Kontextfaktor : Nachhaltigkeit



Claim

«Starke Führung für eine starke Pflege»

Vision

« Wir sind in der Schweiz der Referenzverband für Leadership und Management in der Pflege in allen Versorgungsbereichen».

Es ist unser Ziel, unseren Verband in der Schweiz als einschlägigen Referenzverband für Themen rund um Leadership und Management in der Pflege zu positionieren, und zwar für alle Versorgungsbereiche (akut, stationär, ambulant, Langzeit, Rehabilitation)

Mission

Den Daseinszweck von Swiss Nurse Leaders definieren wir mit 5 Missionszielen. Diese sind als gleichwertig und als sich gegenseitig ergänzend zu betrachten:



SNL verbreitet bestehende Evidenz zu Leadership und Management in der Pflege und unterstützt die Mitglieder (Juniors, Seniors) bei der Weiterentwicklung ihrer Kompetenzen in Leadership und Management.



SNL ermöglicht die Vernetzung und den Austausch unter den Mitgliedern, fördert das gegenseitige Lernen voneinander und teilt Beispiele guter Praxis und innovative Führungsmodelle aus allen Versorgungsbereichen.



SNL stärkt die Rolle und die Stimme der Pflegekader auf strategischer und politischer Ebene.



SNL nimmt eine Brückenfunktion zwischen Arbeitnehmenden (Arbeitnehmerorganisationen) und Arbeitgebenden (Arbeitgeberorganisationen) ein und arbeitet mit an Lösungen, die es der Pflege ermöglichen ihr Potenzial im Kontext der wirtschaftlichen und institutionellen Rahmenbedingungen voll auszuschöpfen.



SNL wirkt aktiv an der Weiterentwicklung der Pflege / des Gesundheitswesens mit, nimmt Megatrends proaktiv auf und trägt zur Sicherung einer qualitativ hochstehenden, personenzentrierten und finanzierbaren Gesundheitsversorgung bei.

Werte

Die Werte beschreiben den Charakter unseres Verbandes und die Art und Weise, wie wir arbeiten: verantwortlich, engagiert, lösungsorientiert, partizipativ & inklusiv (im Sinne von Berücksichtigung aller Versorgungsbereiche und aller Führungsstufen), nachhaltig. Die Werte liegen der Mission zugrunde und ziehen sich durch alle Massnahmen und Angebote des Verbandes. Die Werte finden sich zudem im «Herzstück» unseres Verbandes wieder, dem Swiss Nurse Leaders-Leadership Model. Sie sind aber auch entscheidend für die Wahl der Referierenden an SNL-Veranstaltungen und charakterisieren die Stellungnahmen des Vorstandes etc. Sie prägen massgeblich auch die Schwerpunkte der Strategie 2026+.

Nachhaltigkeit als Kontextfaktor

Die Strategie 2026+ wurde im Einklang mit der Swiss Nurse Leaders Nachhaltigkeits-Strategie entwickelt. Wir verstehen Nachhaltigkeit als Gleichgewicht der drei Dimensionen sozial, ökonomisch und ökologisch. Nachhaltigkeit wird in allen Aktivitäten von Swiss Nurse Leaders als Kontext-Faktor mitgedacht. Dies gilt sowohl für die Auswirkungen von Aktivitäten Swiss Nurse Leaders auf das Verbandsumfeld als auch auf den Verband selbst. So werden beispielsweise bei der Planung und Umsetzung von Massnahmen zur Erreichung der Strategieziele die ökologischen, sozialen und ökonomischen Auswirkungen betrachtet und die Massnahmen entsprechend optimiert. Gleichzeitig werden insbesondere die ökonomischen und sozialen Auswirkungen auf den Verband selbst im Blick behalten. (z.B. finanzielle Gesundheit, Arbeitsplatzsicherheit etc.)





Strategie 2026+






Schwerpunkte

Die Schwerpunkte definieren die prioritären Handlungsfelder und Ziele des Verbandes ab 2026, unterteilt in Erhaltensziele und Innovationsziele.

Umsetzung & Evaluation

Die Strategie-Schwerpunkte sind in kurzfristige Ziele bis Ende 2029 und längerfristige Ziele ab 2030+ aufgeteilt. Die Zielerreichung wird zum Ende eines jeden Geschäftsjahres im Geschäftsbericht festgehalten. Ab 2030 wird neben der Zielerreichung auch die Zielsetzung regelmässig evaluiert und wo nötig angepasst.

Schwerpunkte		Mission	2026-2029	2030+
1.	<p>Evidenz in Leadership und Management in der Pflege bekannt machen, bewährte Konzepte und Praktiken unter den Mitgliedern teilen und die Mitglieder in der Weiterentwicklung ihrer Kompetenzen unterstützen</p> <p>Erhaltensziele:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Veranstaltungen, Weiterbildungen und Austausch zu bewährten Leadership- und Managementkonzepten und Führungsthemen durchführen (relevant für alle Versorgungsbereiche) - Veranstaltungen der Regional- und Fachgruppen unterstützen (finanziell, organisatorisch) <p>Innovationsziele:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Evidenz in Leadership und Management aufarbeiten und zugänglich machen (z.B. Mandat vergeben, zugänglich machen auf Webseite, Artikel in einschlägigen Zeitschriften etc.) - Megatrends wie KI, digitale Transformation, interprofessionelle Zusammenarbeit, neue Finanzierungsmodelle etc., welche die Führung wesentlich beeinflussen, als Themen vorantreiben, Vorreiter einbinden und die gemeinsame Lösungsfindung fördern - Qualitätsstandards für Leadership und Management entwickeln, evtl. in Anlehnung an Leadership-Model 	  	X	X
2.	<p>Niederschweligen Zugang schaffen zu Wissen und Erfahrungen der anderen Mitglieder und den Austausch und das gegenseitige Lernen voneinander fördern</p> <p>Erhaltensziele:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Innovative Projekte / Best Practice / Erfahrungsberichte / Vorreiterprojekte aus den Institutionen teilen (Zoom Flash, Veranstaltungen, Artikel etc.) - Austausch zu Fachthemen (Veranstaltungen) <p>Innovationsziele:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Vorhandenes Wissen der Mitglieder zugänglich machen, z.B. Kommunikationstool für Mitglieder schaffen (Chat, Forum) - Schwarmintelligenz nutzen zu gezielten Fragestellungen - Den Austausch zwischen den Versorgungsbereichen fördern, z.B. durch Themenschwerpunkte wie Ambulantisierung, Zusammenarbeitsmodelle in der integrierten Versorgung 		X	X

3.	<p>Den Führungsnachwuchs in der Weiterentwicklung der Kompetenzen unterstützen</p> <p>Erhaltungsziele:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Veranstaltungen und Austauschformate zu Themen spezifisch für Juniors <p>Innovationsziele:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mentoring- und Coaching-Programme, Talent-Programme bekannt machen / entwickeln, Beratung für Juniors - Auf die Entwicklung von Management- und Ausbildungskonzepte für Führungsfunktionen Einfluss nehmen 	 	<p>x</p>	<p>x</p>
4.	<p>Die Positionen und Sichtweisen der Führungskräfte in der Pflege zu aktuellen Themen auf gesamtschweizerischer und regionaler Ebene sammeln und ihre Stimme im Gesundheitswesen und im politischen Kontext verstärken.</p> <p>Erhaltungsziele:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Die Mitglieder und Gruppen über aktuelle politische Schlüsselthemen im Bereich Pflege / Gesundheitswesen und über nationale Projekte informieren und den Austausch dazu fördern (Infoletter, Umfragen, Austauschformate, Treffen und Veranstaltungen Regionalgruppen) - Sichtweisen und Anliegen der Pflegekader einholen, Vernehmlassungen gemeinsam erarbeiten - Positionspapiere erarbeiten und teilen - CNO-Barometer - Mitarbeit in einschlägigen nationalen Projekten (Mandate und Delegationen) - Zusammenarbeit mit weiteren Verbänden und Partnern da fördern, wo die gemeinsame Stimme gestärkt werden kann <p>Innovationsziele:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Positionspapiere gemeinsam mit den Mitgliedern erarbeiten, Anliegen / Spezifika von Langzeit, Spitex, Reha, Psychiatrie gezielter miteinbeziehen - Positionspapiere und/oder Artikel zu Megatrends (z.B. KI, Digitalisierung, interprofessionelle Zusammenarbeit, neue Finanzierungsmodelle etc.) aus Führungsperspektive erarbeiten - Auf nationaler Ebene vermehrt den Kontakt zu Verwaltung und politischen Entscheidungsträger: innen suchen, und die Positionen der Pflegekader in die politische Diskussion einbringen - Brückenfunktion zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer gezielter wahrnehmen, engere Zusammenarbeit mit Arbeitgeberverbänden (H+, Curaviva/Artiset, Spitex Schweiz) 	  	<p>x</p> <p>x</p> <p>x</p> <p>x</p>	

