

GPI

Gesundheitspolitische Informationen
Politique de la santé: Informations



**Ohne Fachkräfte kein
Gesundheitswesen**

**Sans personnel qualifié,
pas de système de santé**

- 4 Informationen aus der
Geschäftsstelle
Informations du secrétariat
de la SGGP**

- 6 Im Fokus:
Gesundheitspolitik
Au centre de l'attention:
Politique de la santé**

- 10 Eidgenössische Räte
Chambres fédérales**

- 12 In Kürze
En bref**

- 14 Internationales
International**

- 15 Neuerscheinungen
Nouvelles publications**

Impressum

Ausgabe N°3/September 2026
Édition n°3/septembre 2026

GPI
Gesundheitspolitische Informationen
Informations de politique de santé
Informazioni sulla politica sanitaria
Health Policy Information

Erscheint 4-mal jährlich.
Paraît 4 fois par an.

Die GPI sind das offizielle Organ
der Schweizerischen Gesellschaft für
Gesundheitspolitik (SGGP).
GPI est l'organe officiel de la
Société suisse pour la politique de
la santé SSPS.
ISSN-Nr./No 1420-5947
Redaktion/Rédaction: Markus Gubler,
Andrea Renggli, Miguel Pereiro; forum|pr
Gestaltung/Design: Definitiv Design AG
Titelbild/Couverture: Unsplash
Druck/Impression: Faidruck AG

SGGP/SSPS
Schweizerische Gesellschaft für
Gesundheitspolitik
Société suisse pour la politique de la
santé
Società svizzera per la politica della
salute
Swiss Society for Health Policy

Geschäftsstelle SGGP
3000 Bern
T 031 387 37 39
Sekretariat: info@sggp.ch
Redaktion: redaktion@sggp.ch
www.sggp.ch

**Christian Lohr**

Präsident SGGP

—
Président SSPS

Gesundheitsberufe brauchen eine Zehnjahresstrategie

Die Schweiz investiert viel in ihr Gesundheitswesen – doch eine zentrale Ressource wird knapp: Menschen, die bereit sind, darin zu arbeiten. Demografischer Wandel und steigender Bedarf verschärfen den Fachkräftemangel. Mehr Ausbildungsplätze und Rekrutierung im Ausland allein reichen deshalb nicht.

Wir müssen die Gesundheitsberufe so gestalten, dass Menschen gerne, lange und mit Perspektiven in ihnen arbeiten. Dazu gehören attraktive Arbeitszeit- und Laufbahnmodelle, gute Führung und Organisationskultur, zeitgemässe Rollenprofile, weniger unnötige Administration sowie verlässliche regulatorische und finanzielle Rahmenbedingungen.

Digitalisierung und künstliche Intelligenz können entlasten – wenn sie nicht neue Bürokratie schaffen. Ebenso wichtig sind Weiterbildung, berufliche Entwicklung und erleichterte Wiedereinstiege.

Die SGGP hat diese Fragen mit ihren Mitgliedern im Mai in einer Tagung offen diskutiert. Wir fordern eine Zehnjahresstrategie für attraktive Gesundheitsberufe mit klaren Prioritäten, Verantwortlichkeiten und messbaren Zielen. Denn die Frage ist nicht nur, wie wir genügend Fachkräfte gewinnen. Entscheidend ist, ob wir sie auch halten können. Das schulden wir sowohl den Mitarbeitenden im Gesundheitswesen als auch den Patientinnen und Patienten.

Les professions de la santé ont besoin d'une stratégie sur dix ans

La Suisse investit beaucoup dans son système de santé, mais une ressource essentielle se raréfie : les personnes prêtes à y travailler. L'évolution démographique et la hausse des besoins accentuent la pénurie de personnel qualifié. Multiplier les places de formation et recruter à l'étranger ne suffira donc pas.

Il est donc essentiel de rendre les professions de la santé plus attractives et de permettre aux professionnels d'y exercer leur métier dans de bonnes conditions, sur le long terme et avec de réelles perspectives d'évolution. Cela passe notamment par des modèles de temps de travail et de carrière attractifs, un leadership et une culture d'entreprise de qualité, des profils de poste adaptés à notre époque, moins de charge administrative superflue, ainsi que des conditions-cadres réglementaires et financières fiables.

La numérisation et l'intelligence artificielle peuvent alléger la charge de travail, à condition de ne pas créer de nouvelle bureaucratie. La formation continue, les possibilités de développement professionnel et la facilitation des retours à la profession sont tout aussi essentiels.

La SSPS a ouvert ce débat avec ses membres lors d'une journée organisée en mai. Nous demandons une stratégie sur dix ans pour des professions de la santé attractives, avec des priorités claires, des responsabilités définies et des objectifs mesurables. Car la question n'est pas seulement de savoir comment recruter suffisamment de personnel qualifié. Il faut aussi créer les conditions qui leur donnent envie de rester. Nous le devons autant aux collaborateurs et collaboratrices du secteur de la santé qu'aux patientes et patients.

Ohne Fachkräfte kein Gesundheits- wesen: Stationen und Thesen

SGGP-Mitglieder und -Gäste haben im Rahmen der Fachtagung vom 20. Mai 2026 zum Thema «Ohne Fachkräfte kein Gesundheitswesen – Welche Perspektiven für die Menschen im System?» an 4 Stationen zahlreiche Fragen im World Café-Verfahren diskutiert.

Station 1 – Attraktivität der Berufe

These 1: Attraktive Gesundheitsberufe entstehen nicht primär über den Lohn, sondern über Sinn, Entwicklungsmöglichkeiten und gute Führung. Die Diskussionen zeigen, dass Sinnhaftigkeit der Tätigkeit, Teamarbeit, Mitgestaltung sowie qualitativ gute Führung und Vorbilder mindestens ebenso wichtig sind wie finanzielle Aspekte.

These 2: Flexible Berufs- und Laufbahnmodelle werden zum entscheidenden Wettbewerbsfaktor. Gewünscht werden vielfältige Karrierewege, horizontale Entwicklungsmöglichkeiten, Teilzeit- und Flexibilitätsmodelle sowie unterschiedliche Berufsbiografien statt linearer Karrierepfade.

These 3: Zwischen den Erwartungen neuer Generationen und den bestehenden Strukturen besteht ein wachsender Spannungsbogen. Die Teilnehmenden sehen einen «Clash der Erwartungen»: moderne Vorstellungen von Arbeit treffen auf teilweise starre Arbeitsorganisation, hohe strukturelle Anforderungen und geringe Flexibilität.

Station 2 – Rahmenbedingungen und Finanzierung

These 1: Nicht der Fachkräftemangel allein belastet das Personal, sondern zunehmend die Systemkomplexität. Bürokratie, Dokumentationspflichten und regulatorische Vorgaben werden als wesentliche Belastungsfaktoren wahrgenommen.

These 2: Digitalisierung soll Arbeit vereinfachen – nicht zusätzliche Administration schaffen. Technologie und KI werden grundsätzlich als Chance gesehen, sofern sie den administrativen Aufwand reduzieren und die Arbeit am Patienten unterstützen.

These 3: Das Finanzierungssystem sollte sich stärker an Ergebnissen für Patientinnen und Patienten orientieren. Mehrfach wird der Wunsch nach Output- bzw. Outcome-Orientierung statt Prozess- und Dokumentationsorientierung sichtbar.

Station 3 – Innovation, Kompetenzen und neue Rollenbilder

These 1: Fachkompetenz allein genügt künftig nicht mehr. Kommunikation, Teamfähigkeit, interprofessionelle Zusammenarbeit sowie Sozialkompetenz werden als gleichwertige Zukunftskompetenzen verstanden.

These 2: Digitalisierung verändert Rollen – nicht den Sinn der Gesundheitsberufe. KI und digitale Technologien werden weniger als Ersatz von Fachpersonen denn als Unterstützung verstanden. Gleichzeitig entstehen neue Aufgaben und Rollen.

These 3: Ausbildung und Versorgung müssen stärker zusammen gedacht werden.

Gefordert werden frühere Praxiserfahrungen, kontinuierliches Lernen, neue Rollenprofile und eine engere Verzahnung von Aus-, Weiter- und Versorgungssystem.

Station 4 – Personalbindung und Kultur

These 1: Menschen bleiben dort, wo sie Entwicklungsperspektiven sehen. Karrierewege, Weiterbildungsmöglichkeiten und individuelle Entwicklung werden als zentrale Faktoren für langfristige Bindung genannt.

These 2: Führung entscheidet wesentlich über Verbleib oder Ausstieg. Gute Führung, Anerkennung, Vertrauen und unterstützende Unternehmenskultur erscheinen als entscheidende Voraussetzungen für Personalbindung.

These 3: Vereinbarkeit wird zur strategischen Führungsaufgabe. Flexible Arbeitsmodelle, Teilzeit, unterschiedliche Lebensphasen sowie individuelle Bedürfnisse werden nicht als Randthemen, sondern als Voraussetzung für nachhaltige Personalpolitik verstanden.

Übergreifende Erkenntnisse des World Cafés:

Aus allen vier Stationen lassen sich gemeinsame Botschaften ableiten:

- Die Attraktivität der Gesundheitsberufe ist eine Systemfrage. Personalpolitik, Finanzierung, Regulierung und Kultur müssen gemeinsam betrachtet werden.
- Der Mensch bleibt im Zentrum. Digitalisierung und Innovation werden als Mittel verstanden, um die Arbeit der Fachpersonen und die Versorgung der Patientinnen und Patienten zu verbessern.
- Führung und Organisationskultur gewinnen an Bedeutung. Gute Führung wird als ebenso wichtig erachtet wie finanzielle oder regulatorische Rahmenbedingungen.

Rolle der SGGP

Das World Café war kein Abschluss einer Diskussion, sondern der Auftakt eines gemeinsamen Lern- und Gestaltungsprozesses. Die SGGP möchte die gewonnenen Impulse aufnehmen und gemeinsam mit ihren Mitgliedern Schritt für Schritt in Vorschläge für ein attraktives, leistungsfähiges und zukunftsorientiertes Gesundheitswesen überführen.

Darüber hinaus sollen aber auch Impulse für die Gesundheitspolitik gegeben werden: Eine Initialzündung für diesen Prozess könnte die Vorbereitung eines parlamentarischen Vorstosses sein.