

STRATEGIE 2023-2026

Verband Schweizerischer Assistenz- und Oberärztinnen und -ärzte

vsao

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung	3
2. Strategische Handlungsfelder	4
2.1 Interessenvertretung auf kantonaler und nationaler Ebene	4
2.2 Qualitätssicherung in der Weiterbildung	4
2.3 Arbeitsbedingungen der Assistenz- und Oberärztinnen und -ärzten	5
2.4 Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf	5
2.5 Steuerung ärztliche Karriere.....	6
2.6 Netzwerkpflge zu Partnerinnen/Partner und Partnerorganisationen	6
2.7 Erreichen aller vsao-Generationen	7
2.8 Bekanntheitsgrad der Dienstleistungen	7
2.9 Informationsflüsse	7
2.10 Austausch und Zusammenarbeit zwischen den Sektionen	8
2.11 Personelle und zeitliche Ressourcenknappheit im vsao	8

1. Einleitung

Der Berufsverband vsao vertritt als eigenständiger Verein die beruflichen, standespolitischen und wirtschaftlichen Interessen der angestellten Ärztinnen und Ärzte in der Schweiz und ist mit rund 22'000 Mitgliedern breit vernetzt und im Gesundheitswesen ein anerkannter Gestalter und Partner.

Der vsao gliedert sich in den Dachverband mit Sitz in Bern sowie 16 selbständige, regionale Sektionen. Das oberste Organ des vsao ist der Zentralvorstand. Er setzt sich aus Vertreterinnen und Vertretern der Sektionen (inklusive swimsa) zusammen. Die eigentliche Exekutive des vsao ist der Geschäftsausschuss (GA).

Die vorliegende Verbandsstrategie ist eine Mehrjahresplanung mit thematischer Schwerpunktsetzung für den vsao. Für die Strategieentwicklung wurde eine Kerngruppe einberufen. Der Strategieentwurf wurde allen Sektionen mehrfach zur Stellungnahme vorgelegt. Der Zentralvorstand verabschiedete die definitive Version am 26. November 2022.

Die vsao-Strategie 2023-2026 fokussiert auf elf Handlungsfelder, zu denen jeweils die Herausforderungen und die strategischen Ziele beschrieben werden. Die in der Strategie ebenfalls erarbeiteten Massnahmen werden zu gegebener Zeit konkretisiert und den Entscheidungsorganen des vsao vorgelegt.

2. Strategische Handlungsfelder

2.1 Interessenvertretung auf kantonaler und nationaler Ebene

Herausforderung

- Die Assistenz- und Oberärztinnen und -ärzte (AA und OA) müssen sich auf kantonaler und nationaler politischer Ebene Gehör verschaffen, um ihre Interessen erfolgreich vertreten und durchsetzen zu können.

Ziele 2026

- Der Dachverband ist in Zusammenarbeit mit seinen Sektionen in seinen Kernthemen ein aktiver Gestalter in der Gesundheits- und Standespolitik.
- Der vsao wird von den wichtigen Akteurinnen und Akteuren im Gesundheitswesen und in der Gesundheitspolitik sowie von den Medien als eigenständige Organisation wahrgenommen.

2.2 Qualitätssicherung in der Weiterbildung

Herausforderungen

- Die Qualitätssicherung in der Weiterbildung (WB) ist ungenügend und die WB-Programme sind teilweise nicht mehr zeitgemäss.
- Die WB leidet unter der Nicht-Einhaltung des Arbeitsgesetzes.

Ziele 2026

- Förderung und Durchsetzung einer qualitativ hochwertigen und sicher finanzierten Weiter- und Fortbildung sowie Sicherstellung und Verbesserung der Qualität derselben.
- Das Minimum von vier Stunden strukturierter, gebündelter und geplanter WB pro Woche ist in allen Facharztprogrammen vorgeschrieben und kann von den AA genutzt werden.
- Die AA können ihre Rechte gemäss WB-Programm, -Konzept und -Vertrag geltend machen.
- Es gibt zeitnahe und effektive Sanktionen für WB-Stätten, die keine SIWF-konforme Weiterbildung gewährleisten.
- Die WB-Programme werden stärker kompetenzbasiert ausgerichtet.
- Bei der Anrechnung der WB-Zeit ist zu berücksichtigen, dass AA deutlich mehr als die üblichen 42h/Woche arbeiten.
- Alle OA erhalten mind. 10 Tage Fortbildung pro Jahr.

- Die OA werden in ihrer Weiterbildungsfunktion bezüglich Know-How und Ressourcen unterstützt und gefördert (Teach the Teachers).

2.3 Arbeitsbedingungen der Assistenz- und Oberärztinnen und -ärzten

Herausforderungen

- Die Arbeitsbedingungen für die AA und OA sind weder zeitgemäss noch attraktiv. Das Arbeitsgesetz wird heute vielerorts nicht eingehalten, ohne dass dies für die Kliniken/Spitäler spürbare Konsequenzen hätte.
- Arbeitskonflikte, Mobbing, Übergriffe und sexuelle Belästigung sind verbreitet, aber noch zu oft tabu.
- Die hierarchischen Organisationsstrukturen führen zu einer Machtkonzentration bei den Chefärztinnen und -ärzten und zu einer erheblichen Abhängigkeit insbesondere der AA.

Ziele 2026

- Das Arbeitsgesetz wird eingehalten und Verstösse werden konsequent geahndet.
- Die Arbeitszeit soll bei AA auf 42h Dienstleistung + 4h strukturierte WB und bei OA auf 42h Dienstleistung + Fortbildung reduziert werden (Paradigmenwechsel weg von der Planung mit 50 Stunden pro Woche).
- In sämtlichen Spitälern/Kliniken gibt es ein System für die elektronische Zeiterfassung durch die Ärztinnen und Ärzten.
- Es besteht in Spitälern und Öffentlichkeit eine Sensibilität für Mobbing, Übergriffe oder Burnout und es gibt Angebote sowohl für die Prävention als auch zur Unterstützung betroffener Mitglieder.

2.4 Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf

Herausforderungen

- Die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ist bei den Ärztinnen und Ärzten immer noch mangelhaft.
- Teilzeitstellen sind gegenüber Vollzeitstellen in verschiedenen Punkten benachteiligt.
- Der Mutterschaftsschutz ist teilweise noch ungenügend.
- Ärztinnen sind gegenüber ihren männlichen Kollegen heute immer noch nicht überall gleichgestellt.
- Es gibt in der Ärzteschaft weitere Diskriminierungen gegenüber einzelnen Personengruppen.

Ziele 2026

- Es gibt spürbar mehr echte (d.h. nicht vollzeitnahe) Teilzeitstellen in den Spitälern.
- Die Dienstplanung erfolgt flächendeckend mittels Dienstäquivalenz-Prinzip (vgl. Kapitel 5 «Dienstplanung» im Leitfaden zur Förderung von Teilzeitarbeit für Ärztinnen und Ärzte). Dadurch werden Teilzeitangestellte gegenüber Vollzeitangestellten nicht mehr benachteiligt.
- Die rechtliche und tatsächliche Arbeitssituation bei Schwanger- und Mutterschaft wird verbessert.

2.5 Steuerung ärztliche Karriere

Herausforderungen

- Politik und Verwaltung wollen immer mehr steuernden Einfluss auf die ärztliche Karriere nehmen, gleichzeitig fehlt das Verständnis für die Situation und Tätigkeit der Ärztinnen und Ärzte. Drei Beispiele: Das Projekt «Réformer» will in der Westschweiz die Weiterbildung steuern. Im Rahmen der Plattform «Zukunft ärztliche Bildung» hat das BAG ein Modell zur Berechnung des Bedarfs an Ärztinnen und Ärzten pro Fachgebiet und Region in zehn Jahren erarbeiten lassen. Die Zulassungssteuerung schränkt den Schritt in die Arztpraxis massiv ein.

Ziele 2026

- Die Aktivitäten des Dachverbandes und der Sektionen in den einzelnen Bereichen des Themas «Steuerung ärztliche Karriere» werden optimal koordiniert.
- Politik und Verwaltung entwickeln ein Verständnis für die Situation der Ärztinnen und Ärzte.
- Die Weiterbildung soll ohne Zeitdruck und ohne Zwänge von aussen möglich sein.

2.6 Netzwerkpflge zu Partnerinnen/Partner und Partnerorganisationen

Herausforderung

- Auf der einen Seite gibt es eine Vielzahl an potentiellen Partnerinnen/Partner und Organisationen. Auf der anderen Seite sind die Ressourcen des vsao begrenzt und nicht beliebig erweiterbar. Es können und müssen nicht alle Beziehungen gleichermassen intensiv gepflegt werden.

Ziele 2026

- Der vsao verfügt über ein funktionierendes Netzwerk und pflegt mit den richtigen Ansprechpartnerinnen und -partner einen regelmässigen Austausch.

- Der vsao steht insbesondere zu SIWF, FMH und swimsa in intensivem Kontakt. Dies ermöglicht ein gemeinsames und koordiniertes Auftreten gegen aussen. Zudem werden die Interessen der vsao-Mitglieder innerhalb von SIWF und FMH wirkungsvoll vertreten.
- Die Spitäler sehen den vsao als mehr Partner und weniger als Gegner.

2.7 Erreichen aller vsao-Generationen

Herausforderungen

- Der vsao erreicht nicht alle Generationen gleich gut.
- Junge Ärztinnen und Ärzte interessieren sich erst für den vsao, wenn sie selber von entsprechenden Themen konkret und persönlich betroffen sind.

Ziele 2026

- Die Verfügbarkeit von Informationen für die unterschiedlichen Generationen (Studierende, AA, OA, Fachärztinnen und -ärzte) ist sichergestellt. Der vsao pflegt den Kontakt zur Basis.
- Der vsao gewinnt wieder vermehrt Medizinstudierende und AA als Mitglieder und für die aktive Mitarbeit im Verband (z. B. in Sektionsvorständen, GA etc.).

2.8 Bekanntheitsgrad der Dienstleistungen

Herausforderung

- Die Dienstleistungen des vsao sind bei Mitgliedern und Nichtmitgliedern zu wenig bekannt.

Ziele 2026

- Der vsao erbringt für seine Mitglieder Dienstleistungen mit erkennbarem Mehrwert.
- Die Medizinstudierenden, AA und OA kennen den vsao und seine Dienstleistungen.

2.9 Informationsflüsse

Herausforderungen

- Die Informationen fliessen innerhalb des vsao nicht in genügendem Ausmass oder nicht in der gewünschten Form. Der vsao agiert zu wenig als Einheit.
- Die Einbindung der Westschweiz in den vsao ist ungenügend.

Ziele 2026

- Der beidseitige Informationsfluss zwischen Dachverband und Sektionen funktioniert ebenso wie die Zirkulation der Informationen innerhalb der Ebenen Dachverband und Sektion. Der Dachverband nimmt dabei seine koordinierende Rolle wahr.
- Bei der Einbindung der Sektionen in den Dachverband werden die Sprachbarrieren überwunden.

2.10 Austausch und Zusammenarbeit zwischen den Sektionen

Herausforderungen

- Die Rahmenbedingungen, Herausforderungen und Möglichkeiten der Sektionen sind sehr unterschiedlich.
- Good Practice Beispiele aus den Sektionen werden nicht geteilt und sind wenig bekannt.

Ziele 2026

- Der Austausch und die Zusammenarbeit zwischen den Sektionen funktioniert. Gute Erfahrungen werden geteilt und Synergien genutzt wobei insbesondere grosse Sektionen die kleineren unterstützen. Der Dachverband übt dabei eine koordinierende und unterstützende Rolle aus.

2.11 Personelle und zeitliche Ressourcenknappheit im vsao

Herausforderungen

- Der vsao leidet unter einer personellen und zeitlichen Ressourcenknappheit.
- Die nebenamtlichen Vorstände sind stark ausgelastet.

Ziele 2026

- Der vsao betreibt eine aktive, nachhaltige Rekrutierung von engagierten Mitgliedern.
- Der vsao erreicht mehr Konstanz in der Vorstandsarbeit.
- Die aktiven Mitglieder werden gezielt gestärkt und ihre Fähigkeiten auf- und ausgebaut.