
Swiss Nurse Leaders X.0

«Informiert & koordiniert im Gesundheitswesen führen»

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung	3
2. Vision	5
3. Swiss Nurse Leaders X.0	6
4. Strategischer Plan 2022 – 2025	10
Annexes.....	16

1. Einleitung

Swiss Nurse Leaders X.O ist ein wichtiger Schritt in der Transformation unseres Verbandes. Wir haben Swiss Nurse Leaders X.O gemeinsam geformt, indem wir mit Ihnen - unseren Mitgliedern - und mit unseren externen Partnern den Austausch, den Dialog geführt und gut zugehört haben und die Vorteile unserer Besonderheiten gut herausgearbeitet haben. Um den Puls der Zeit, die Probleme, die Erwartungen und die Möglichkeiten besser zu verstehen, haben wir einen integrativen Ansatz gewählt.

Dank des iterativen Austauschs und der Klärungsarbeit konnten wir unsere Daseinsberechtigung präzisieren und uns auf die ersten Meilensteine einigen, die zur Verwirklichung dieser Vision notwendig sind (Strategieplan 2022 - 2025). Die künftige Ausrichtung wird die Ausgangslage schaffen, die selbst gesteckten Ziele zu erreichen:

- Wir sichern die Zukunftsfähigkeit von Swiss Nurse Leaders.
- Wir orientieren uns an Themen des Leadership und Management in der Pflege.
- Wir nehmen Einfluss auf das Gesundheitswesen.
- Wir streben eine strukturierte Verankerung an und setzen auf Partizipation von Mitgliedern und Partnern.

Wir haben uns an unserem Leadership Model orientiert. Dieses Model widerspiegelt unsere Vision von Leadership. Es handelt sich um einen Konsens, der die heutigen Herausforderungen, Tätigkeiten und Erwartungen für Leadership und Management in der Pflege abbildet.

Bewusst an einem Transformationsprozess teilzunehmen, zeichnet sich aus in Präsenz, Wahlmöglichkeiten, Handlungsfähigkeit und schlussendlich in der Einleitung von Veränderung.

Wir beschliessen, uns zu öffnen, uns zu verbünden und uns sichtbar zu machen, um unser Netzwerk zu erweitern und attraktiver zu machen. Wir wollen unsere Erfahrungen und unser Fachwissen zur Geltung bringen, um die Stimme des Pflegemanagements und damit unsere Einflussmöglichkeiten zu verstärken.

Die Arbeit der Führung in der Pflege ist von entscheidender Bedeutung für die Gepflegten, das Pflegepersonal, die Institutionen im Gesundheitswesen, die Entwicklung des Berufsstandes usw. Wir wollen dies unterstützen und befähigen um «Informiert & koordiniert im Gesundheitswesen führen»

2. Vision

Als Mitglied der Swiss Nurse Leaders verstärke ich die Stimme der Kaderpersonen der Pflege in der Schweiz und vertrete so unsere Anliegen über Institutionsgrenzen hinweg. Swiss Nurse Leaders synchronisiert die Stimmen ihrer Mitglieder, nimmt Einfluss in die Politik und verbreitet sie in den Medien. Diese Präsenz wirkt sich auf die Attraktivität des gesamten Berufsstandes der Pflege und damit gewinnbringend auf das Gesundheitswesen aus. Durch mein Engagement sichere ich den Zugang zu einem gut funktionierenden Netzwerk und damit zu einer wertvollen Ressourcenquelle, in welcher ich im Gegenzug eine Vielfalt an Möglichkeiten zur beruflichen und persönlichen Weiterentwicklung finden kann.

3. Swiss Nurse Leaders X.0

Die Rolle im Gesundheitswesen

- Wir sind der Kaderverband in der Pflege
- Wir fördern und entwickeln Leadership und Management in der Pflege und sind die erste Ansprechinstanz für Management- und Leadership-Themen und haben eine Vorbildrolle
- Wir vernetzen uns nach Innen und nach Außen, lokal, kantonal und national und nehmen Einfluss, um Führungskräfte auf allen Verantwortungsebenen zu unterstützen und positionieren
- Wir steuern die personenorientierte Versorgung im Gesundheitswesen im interprofessionellen Kontext, sind zuständig für Führung und Management im Alltag, optimale Klinische Setting, Prozesse und Projekte, ermöglichen Neuerungen und nehmen dazu Einfluss in Strategie, Politik und Lobbying im Gesundheitswesen
- Wir sichern eine breite Diversität von Führungsaufgaben in allen Settings der Pflege

Die Mitglieder/Mitgliedschaft

- Kategorie Seniors (mittlere oder höhere Managementstufe oder Gesamtverantwortung für die Pflege) : 400 CHF
- Kategorie Juniors, eingeschränktes Stimmrecht (Eintritt oder Erste Managementstufe) : 200 CHF
- Kategorie Andere, ohne Stimmrecht (Sympathisanten, Partnerorganisationen, Pensionierte) Einzelpersonen : CHF 100; Organisationen CHF 500 oder das Prinzip der finanziellen Gegenseitigkeit.
- Beitritt über automatisierte Selbstdeklaration: Erfüllung von Mitgliedschaftskriterien
- Es ist grundsätzlich eine Personen-Mitgliedschaft. Die Rechnung geht an die Mitglieder
- Institutionenbeitrag wird beibehalten: CHF 500. Ab 5 Mitglieder pro Institution fällt der Institutionsbeitrag weg
- Mitglieder werben Mitglieder: CHF 50 Gutschrift für die Gewinnung eines neuen Mitglieds

Nutzen der Mitgliedschaft

- Ich habe Zugriff auf ein lokales, kantonales und nationales Netzwerk, das Einfluss nimmt auf das Gesundheitswesen
- Ich unterstütze mit meiner Mitgliedschaft Entwicklungen in Leadership und Management in der Pflege
- Ich erhalte das Angebot für ein Self-Assessment auf der Basis des Leadership Models von Swiss Nurse Leaders
- Ich bin schweizweit in direktem Kontakt mit anderen Pflege-Management-Personen und kann mich in Leadership Themen austauschen
- Ich habe die Möglichkeit zur Mitarbeit in Swiss Nurse Leaders über die Regionalgruppe oder mit einem Vorstandsmandat
- Ich habe Zugang zu vielfältigen und vergünstigten Fort- und Weiterbildungsangeboten
- Ich erhalte „Rückenstärkung“ als Leadership- und Management-Person
- Ich profitiere von einem Zugang zu Action Learning Groups (z.B. kollegiale Beratung, Erfahrungsgruppe)
- Ich habe Zugang zu aktuellen Informationen/Trends im Gesundheitswesen und kann mich koordiniert und agil im Gesundheitswesen bewegen

Nutzen der Mitgliedschaft für die Betriebe

- Wir machen uns die Kompetenzvielfalt der Mitglieder von Swiss Nurse Leaders zunutze
- Wir erhalten Zugang zu Informationen im Bereich Gesundheitspolitik, Strategie und Bildung
- Wir engagieren uns für die Wichtigkeit von qualitativem Leadership und Management in der Pflege
- Wir erhalten beratende Unterstützung bei Fragen zum Pflegemanagement für Findungskommissionen u.ä.

Rolle des Präsidiums

- Die Wahrung und der Schutz der Interessen des Verbands

- Die Repräsentation des Verbandes und die Vertretung der vom Vorstand festgelegten Verbandspolitik nach Außen
- Die zentrale Ansprechperson
- Impulse für die Entwicklung und Nachhaltigkeit geben
- Die Überwachung des ordnungsgemäßen Funktionierens des Verbandes
- Den Überblick und die Koordination der Organe des Verbandes (Büro, Geschäftsstelle, Regionalgruppen, Vorstand, Mitgliederversammlung, Mandatsträger)
- Die regelmäßige Interaktion und der Informationsaustausch mit den Regionalgruppen
- Die regelmäßige Interaktion mit den Mandatsträgern, die Gewährleistung und Organisation von Konsultationen und Stellungnahmen
- Die Erleichterung der Zusammenarbeit im Rahmen des Netzwerks Pflege
- Das Sicherstellen und Vortreiben einer gemeinsamen Stimme in der Pflege

Rolle des Vorstands

- Entwicklung und Stärkung des Verbandes
- Erarbeitung einer Strategie zur Verabschiedung durch die MV und danach deren aktive Umsetzung
- Umsetzung eines Kommunikations- und Community Management-Konzepts
- Nähe zu den Mitgliedern mit verschiedenen Mitteln und in verschiedenen Settings stärken
- Koordinierung, Einbezug und Moderation der thematischen Fachgruppen
- Organisieren von regelmäßigen Zoom Meetings mit Regionalgruppen
- Definition der Kriterien der Mitgliedschaft
- Steuerung auf der Grundlage des Leadership-Modells, das Weiterbildungsangebot / Impuls-Weiterbildung Veranstaltungen
- Vertretung von spezifischen Schwerpunkten
- Repräsentanten aller Settings, Generationen, Gender und Regionen
- Vielfalt wird als Erfolgselement aktiv „bewirtschaftet“. Settings, Generationen und Gender bilden sich im Vorstand ab

Rolle der Geschäftsstelle

- Wahrung und der Schutz der Interessen des Verbands
- Wirtschaftliches Führen der Geschäftsstelle und der administrativen Geschäfte
- Bereitstellung von Mandaten und Ausführung der Verbandsgeschäfte, v.a. Vollzug der Beschlüsse des Vorstands und der MV
- Betreuung der Organe des Verbands (Mitgliederversammlung, Vorstand, Revisionsstelle, Büro) in fachlicher, organisatorischer und administrativer Hinsicht
- Erleichterung der Arbeit der Vorstandsmitglieder, des Präsidiums, Mandatsträger
- Umsetzung des Kommunikations- und Community Management-Konzepts und Sicherstellung des Informationsaustauschs
- Anlaufstelle für Mitglieder, Partnerverbände und -organisationen
- Vertretung der vom Vorstand festgelegten Verbandspolitik gegenüber den Mitgliedern und nach Außen
- Vertretung der Interessen der Mitglieder gegenüber dem Vorstand und damit einhergehend die Entwicklung von Angeboten für die Mitglieder, Partnerverbände und -organisationen
- Erkennen und Einbringen von Trends in der Gesundheitspolitik, den Verbänden, und aktives Gestalten zusammen mit dem Präsidium und dem Vorstand

Rolle der Regionalgruppen

- Nutzung der Diversität der verschiedenen Regionalgruppen
- Einflussnahme auf und Verankerung in die regionale Gesundheitspolitik
- Organisation und Sicherung des Austausches, um die Besonderheiten der lokalen Herausforderungen zu fördern und zu erleichtern
- regelmäßige Interaktion und Informationsaustausch mit dem Vorstand, oder Präsidium
- Organisation von offenen Impuls-Weiterbildungsveranstaltungen
- Ermöglichung von und die Teilnahme an überregionalen thematischen Gruppen
- Integration der Juniors
- Weiterentwicklung des Netzwerks Swiss Nurse Leaders
- koordinierte Aufbereitung von Impulsen für die Praxis

4. Strategischer Plan 2022 – 2025

<i>Herausforderung</i>	<i>Orientierung</i>	<i>Umsetzungsschritte 2022-2025</i>	<i>Zielsetzung</i>
<p>Wir sind der Kaderverband in der Pflege</p>	<p>Eine Heimat für Alle Führungskräfte / Kader der Pflege</p> <p>Die Mitglieder erfahren eine Stärkung und Inspiration ihrer beruflichen Funktion und Aufgabe, unter aktiver Mitwirkung finden Sie Anschluss in Politik und Partnerorganisationen und erhalten damit Zugang zu etablierten Synergien, Netzwerken, organisiertem Diskurs zu Leadership Themen sowie wertvollen Impulsen, was in sichtbarem Nutzen für sich sowie die eigene Organisation resultiert.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Schaffen attraktiver Angebote, um die Zahl der Mitglieder zu erhöhen und damit unser Netzwerk und unsere Einflussmöglichkeiten zu vergrößern 2. Unterstützung und Positionierung der Führungskräfte in der Pflege auf allen Verantwortungsebenen 3. Integration der ersten Führungsstufe in den Verband als „Juniors“ 4. Erhaltung des spezifischen Raumes für die Pflegedirektion unter dem Dach des Verbandes 	<p>Sicherstellung einer erfolgreichen und zukunftsweisenden Positionierung von Swiss Nurse Leaders</p> <ul style="list-style-type: none"> • Projekt Transformation gemäß Roadmap bearbeiten ; künftige Strategie festlegen • Änderung und Validierung von Statuten • Kommunikationsstrategie <p>Klärung des Umfangs der Zusammenarbeit mit andern Verbänden</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nutzen, „Package“ z.B. SKO oder SBK und Lösungen für Doppelmitgliedschaft • Impact Analyse • Zusammenarbeit zwischen Verbänden • Gemeinsame Organisation von Veranstaltungen
			<p>Schaffen von Möglichkeiten zur Sicherung eines niederschweligen Zugangs zu Informationen im Bereich Gesundheitspolitik, Strategien & Bildung durch</p> <ul style="list-style-type: none"> • Beratung, Coaching, Networking, Weiterbildung, Rückenstärkung, Austausch • Überregionale Themen-Gruppen geleitet von Vorstandsmitgliedern • Ressourcenquelle, Online, Literatur,

<i>Herausforderung</i>	<i>Orientierung</i>	<i>Umsetzungsschritte 2022-2025</i>	<i>Zielsetzung</i>
			<ul style="list-style-type: none"> • „Senior-Gruppe“ und „Junior-Gruppe“ • Social Media Posts zu politischen Themen
			<p>Die Akkreditierung der Mitglieder ist eine Garantie für Qualität. Diese Akkreditierung beinhaltet</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ein Self-Assessment und • die Teilnahme am Leadership Lab (5 Module nach unserem Modell) Einforderung der strukturellen Einbindung der Pflege in strategischen Gremien: • Durchführung einer gemeinsamen Tagung mit Partnerorganisationen
<p>Wir fördern und entwickeln Leadership und Management in der Pflege</p>	<p>Management und Leadership in der Pflege, ist ein eigenständiges Gebiet. Es beinhaltet spezifisches Wissen und Kompetenzen.</p> <p>Der Verband setzt sich ein für die gesellschaftliche Anerkennung und Würdigung der Pflege sowie des Pflegemanagements, unter Berücksichtigung der Diversität von Führungsaufgaben in allen Settings der Pflege.</p>	<p>5. Der Verband setzt sich ein für die gesellschaftliche Anerkennung und Würdigung der Pflege und des Pflegemanagements</p> <p>6. Integration des Leadership Model als Grundlage, Orientierungshilfe und Teil des Handelns</p>	<p>Direkte Interaktion mit den nationalen, kantonalen Diensten (Gesundheit, Wirtschaft, Bildung usw.) und Institutionen für Einflussnahme in Politische Prozesse, die Ernennung von Schlüsselstellen und Entwicklung von Richtlinien</p> <ul style="list-style-type: none"> • Führungs- Weiterbildungen, nationale und kantonale strukturelle Elemente, Unternehmensberatung • Ernennung von Schlüsselstellen • Institutionsbeitrag als Entschädigung für Qualitätslabel durch Mitgliedschaft • Ggf. auch Coaching und Weiterbildung • Support bei Stellenbesetzungen im

<i>Herausforderung</i>	<i>Orientierung</i>	<i>Umsetzungsschritte 2022-2025</i>	<i>Zielsetzung</i>
			<p>Bereich Kader Pflege Kongress, Symposium, Leadership & Management Labs, Weiterbildungen basierend auf dem Leadership Model</p> <ul style="list-style-type: none"> • Supraregionale Themen-Gruppen geleitet von Vorstandsmitgliedern • Fachreferate zu Führung • Erfahrungsberichte • Swiss Nurse Leaders Leadership Award
<p>Wir vernetzen uns nach Innen und nach Außen, lokal, kantonal und national und nehmen Einfluss</p>	<p>Ein anerkannter Player & Partner von Stakeholdern im Gesundheitswesen</p> <p>Swiss Nurse Leaders steuert ihre Vernetzungsarbeit gegenüber ihren Mitgliedern und diversen externen Partnern proaktiv. Damit gestaltet sie die Zukunft der Gesundheitsversorgung in der Schweiz maßgeblich mit. Ihre Stellungnahmen zu allen relevanten Fragestellungen im Gesundheitswesen und zur Bildungspolitik zeichnen sie als unverzichtbare Organisation aus.</p> <p>Der Verband ist eine treibende Kraft in der Netzwerkpflege und ein Partner für die Ausbildungsstätten sowie Forschungsinstitute.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 7. Swiss Nurse Leaders persönlich und nahbar machen 8. Verabschiedung und aktive Umsetzung eines Kommunikations- und Community Management-Konzepts 9. Koordination im Netzwerk Pflege 	<p>Das Swiss Nurse Leaders Netzwerk als Ansprechpartner</p> <ul style="list-style-type: none"> • Interaktion Vorstand und Regionalgruppen, Interaktion Vorstand und Mandatsträger • Z.B. Beekeeper oder Qnnect, zur Schaffung einer Plattform im Sinne einer optimalen Vernetzung unter den Mitgliedern • Beiträge in sozialen Medien, Pressemitteilungen • Themeneingabe von Mitgliedern • Treffpunkt in Betrieben • Gemeinsame Durchführung von Projekten • Bereichsübergreifend • Verbindung & Interaktion mit anderen Care Leaders • Gewährleistung der aktiven Mitarbeit und –steuerung in der Pflegeinitiative

<i>Herausforderung</i>	<i>Orientierung</i>	<i>Umsetzungsschritte 2022-2025</i>	<i>Zielsetzung</i>
			<ul style="list-style-type: none"> • Mitarbeit in Steuerungsgruppe; Lobbying verstärken; Kommunikation zu Mitgliedern sichern • Einfache Beitragsstruktur, angemessene Ausgestaltung der Mitgliederbeiträge • Zulassungskriterien der automatisierten Anmeldung
<p>Wir haben den Anspruch von Mitsteuerung der personenorientierten Versorgung im Gesundheitswesen im interprofessionellen Kontext</p>	<p>Balance zwischen fachlicher Sinnhaftigkeit und finanziellem Erfolg</p> <p>Wir schaffen die Möglichkeiten für Mitglieder um aktiv mitzugestalten</p> <p>Die neue Struktur muss finanzielle Sicherheit und bessere Entwicklungsmöglichkeiten bieten</p>	<p>10. Der Verband regt mit seinen Beiträgen zur Reflexion über Führungsverantwortung an, gibt Impulse zur Weiterentwicklung, stellt Wissen zur Verfügung und erkennt Trends</p> <p>11. Der Verband vertritt eine Bildungspolitik zur Stärkung der Pflege und des Pflegemanagements. Diese befähigt die Mitglieder, die Versorgung patientenorientiert, sicher, wirksam, effizient und gerecht zu gestalten</p> <p>12. Der Verband ist ein unumgänglicher Partner für die politischen Kreise und alle Institutionen und Organisationen des Gesundheitswesens</p>	<p>Swiss Nurse Leaders ist Vorreiterin für die Rollengestaltung von Führungspersonen in der Pflege</p> <ul style="list-style-type: none"> • Einfluss nehmen auf Bildungsgänge • Einwirken auf Weiterbildungsangebote für Kaderpersonen, um der wichtigen Aufgabe der Nachwuchsförderung gerecht zu werden • Weiterentwicklung des Leadership Model • Überwachung und Validierung von Projektinhalten, sowie Curricula in Leadership & Management in der Pflege • Schaffung, Koordination und Integration neuer Pflegeprofile <p>Positionierung zu „Safe Staffing“ sowie zu Ausbildungswegen der Pflegeberufe</p> <ul style="list-style-type: none"> • Positionierungen aufzeigen und Konsens finden • Erarbeitung eines Positionspapiers zu „Staffing“ und zu den Ausbildungsebenen

<i>Herausforderung</i>	<i>Orientierung</i>	<i>Umsetzungsschritte 2022-2025</i>	<i>Zielsetzung</i>
			Umsetzung Gesundheitsberufegesetz <ul style="list-style-type: none"> • Auswirkungen auf die Institutionen proaktiv aufnehmen und wo nötig bearbeiten Auseinandersetzung mit den Maßnahmen zur Dämpfung des Kostenwachstums <ul style="list-style-type: none"> • Auswirkungen auf die Institutionen proaktiv aufnehmen und wo nötig bearbeiten Ausformung Reglementierung APN <ul style="list-style-type: none"> • Steuern als Trägerorganisation; Prozesse ausarbeiten als Mitglied Expertengruppe
Wir werden der Diversität von Führungsaufgaben in allen Settings gerecht	Wissentliches mitsteuern im Gesundheitswesen Gesundheitspolitik ist heutzutage insbesondere Personalpolitik. Ohne Fachpersonen aller Berufsgruppen, welche koordiniert zusammenarbeiten, gelingt keine Exzellenz	13. Die Swiss Nurse Leaders repräsentieren ausgewogen die unterschiedlichen Settings und die unterschiedlichen Generationen entlang der integrierten Versorgung mit dem gleichzeitigen gemeinsamen Verständnis von Leadership 14. Die Vielfalt wird als Erfolgselement aktiv „bewirtschaftet“. Settings, Generationen und Gender bilden sich im Vorstand ab	Formulierung der Vision und des strategischen Plans auf der Grundlage unseres Modells <ul style="list-style-type: none"> • Interaktion Vorstand und Mandatsträger • Interaktion Vorstand und Regionalgruppen • Möglichkeiten schaffen, um mitzugestalten • Fokussierung auf Spitex und Altersheime • Einflussnahme in Politische Prozesse auf nationaler Ebene sichtbar machen Bewertung und Anpassung der Organe und Vorgehensweise des Verbands <ul style="list-style-type: none"> • Aufgaben, Kompetenzen, Verantwortlichkeiten von Gremien und Funktionen definieren

<i>Herausforderung</i>	<i>Orientierung</i>	<i>Umsetzungsschritte 2022-2025</i>	<i>Zielsetzung</i>
			<p>Der Verband gewährleistet daher Kontinuität und Verlässlichkeit und weist klare Ansprechperson(en) und Strukturen aus</p> <ul style="list-style-type: none"> • Anpassung der Geschäftsordnung • Vorbereitung der Nachfolge <p>Die Bildung von Fachgruppen zu spezifischen Leadership-Themen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Diese Gruppen werden vermehrt für moderierte Meinungsbildungsprozesse genutzt bzw. beigezogen <p>Aktualisierung Leadership Model in Zusammenarbeit mit Partnern</p> <ul style="list-style-type: none"> • Integration Swiss Research Agenda Nursing (z.B. 1 Projekt pro Jahr) • Weiterbildungs-Module organisieren auf der Basis unseres Models (Bsp. Lobbying, Politik und Einflussnahme)

Annexes

Verständnis von Leadership & Management

Leadership ist eine Einstellung, die auf allen Stufen einer Organisation, in allen Pflegesituationen zum Ausdruck kommt. Wir arbeiten also daran, dass jeder/jede Pflegefachfrau/-mann als ein Leader auftritt. « Every nurse a leader » ist zugleich ein Ziel und ein Bestreben.

Leadership geht einher mit Management. Neben einer Leadereinstellung und -haltung, als Verantwortlicher in der Pflege tätig zu sein, sind Kompetenzen im Management erforderlich, d.h. Methoden, Kenntnisse beherrschen, die nötige Erfahrung zur guten Führung und Verwaltung der Teams, Institutionen und Projekte, usw.

Leadership & Management in der Pflege ist ein Fachgebiet.

[Leadership Model von Swiss Nurse Leaders](#)

<i>Herausforderung</i>	<i>Umsetzungsschritte 2022-2025</i>	<i>Zielsetzung</i>
Wir sind der Kaderverband in der Pflege	<ol style="list-style-type: none"> 1. Schaffen attraktiver Angebot, um die Zahl der Mitglieder zu erhöhen und damit unser Netzwerk und unsere Einflussmöglichkeiten zu vergrößern 2. Unterstützung und Positionierung der Führungskräfte in der Pflege auf allen Verantwortungsebenen 3. Integration der ersten Führungsstufe in den Verband als „Juniors“ 4. Erhaltung des spezifischen Raumes für die Pflegedirektion unter dem Dach des Verbandes 	<ul style="list-style-type: none"> • Sicherstellung einer erfolgreichen und zukunftsweisenden Positionierung von Swiss Nurse Leaders • Klärung des Umfangs der Zusammenarbeit mit andern Verbänden • Schaffen von Möglichkeiten zur Sicherung eines niederschweligen Zugangs zu Informationen im Bereich Gesundheitspolitik, Strategien & Bildung • Die Akkreditierung der Mitglieder ist eine Garantie für Qualität. • Einforderung der strukturellen Einbindung der Pflege in den strategischen Gremien
Wir fördern und entwickeln Leadership und Management in der Pflege	<ol style="list-style-type: none"> 5. Der Verband setzt sich ein für die gesellschaftliche Anerkennung und Würdigung der Pflege sowie des Pflegemanagements, unter Berücksichtigung der Diversität von Führungsaufgaben in allen Settings der Pflege. 6. Integrierung des Leadership Model als Grundlage, Orientierungshilfe und Teils des Handelns 	<ul style="list-style-type: none"> • Direkte Interaktion mit den nationalen, kantonalen Diensten (Gesundheit, Wirtschaft, Bildung usw.) und Institutionen für Einflussnahme in Politische Prozesse, die Ernennung von Schlüsselstellen und Entwicklung von Richtlinien • Unternehmungsberatung • Kongress, Symposium, Leadership & Management Labs, Weiterbildungen basierend auf dem Leadership Model

<i>Herausforderung</i>	<i>Umsetzungsschritte 2022-2025</i>	<i>Zielsetzung</i>
Wir vernetzen uns nach Innen und nach Außen, lokal, kantonal und national und nehmen Einfluss	7. Swiss Nurse Leaders persönlich und nahbar machen 8. Verabschiedung und aktive Umsetzung von einem Kommunikations- und Community Management-Konzept 9. Koordination im Netzwerk Pflege	<ul style="list-style-type: none"> • Das Swiss Nurse Leaders Netzwerk als Ansprechpartner
Wir haben den Anspruch von Mitsteuerung der personenorientierten Versorgung im Gesundheitswesen im interprofessionellen Kontext	10. Der Verband regt mit seinen Beiträgen zur Reflexion über Führungsverantwortung an, gibt Impulse zur Weiterentwicklung, stellt Wissen zur Verfügung und erkennt Trends 11. Der Verband vertritt eine Bildungspolitik zur Stärkung der Pflege und des Pflegemanagements. Diese befähigt die Mitglieder, die Versorgung patientenorientiert, sicher, wirksam, effizient und gerecht zu gestalten 12. Der Verband ist ein unumgänglicher Partner für die politischen Kreise und alle Institutionen und Organisationen des Gesundheitswesens	<ul style="list-style-type: none"> • Swiss Nurse Leaders ist Vorreiterin für die Rollengestaltung von Führungspersonen in der Pflege • Positionierung zu „Safe Staffing“ sowie zu Ausbildungswegen der Pflegeberufe • Umsetzung Gesundheitsberufegesetz • Auseinandersetzung mit den Maßnahmen zur Dämpfung des Kostenwachstums • Ausformung Reglementierung APN

<i>Herausforderung</i>	<i>Umsetzungsschritte 2022-2025</i>	<i>Zielsetzung</i>
Wir werden der Diversität von Führungsaufgaben in allen Settings gerecht	13. Die Swiss Nurse Leaders repräsentieren ausgewogen die unterschiedlichen Settings und die unterschiedlichen Generationen entlang der integrierten Versorgung mit dem gleichzeitigen gemeinsamen Verständnis von Leadership 14. Die Vielfalt wird als Erfolgselement aktiv „bewirtschaftet“. Settings, Generationen und Gender bilden sich im Vorstand ab	<ul style="list-style-type: none"> • Formulierung der Vision und des strategischen Plans auf der Grundlage unseres Modells • Bewertung und Anpassung der Organe und Vorgehensweise des Verbands • Der Verband gewährleistet daher Kontinuität und Verlässlichkeit und weist klare Ansprechperson(en) und Strukturen aus • Die Bildung von Fachgruppen zu spezifischen Leadership-Themen • Aktualisierung Leadership Model in Zusammenarbeit mit Partner