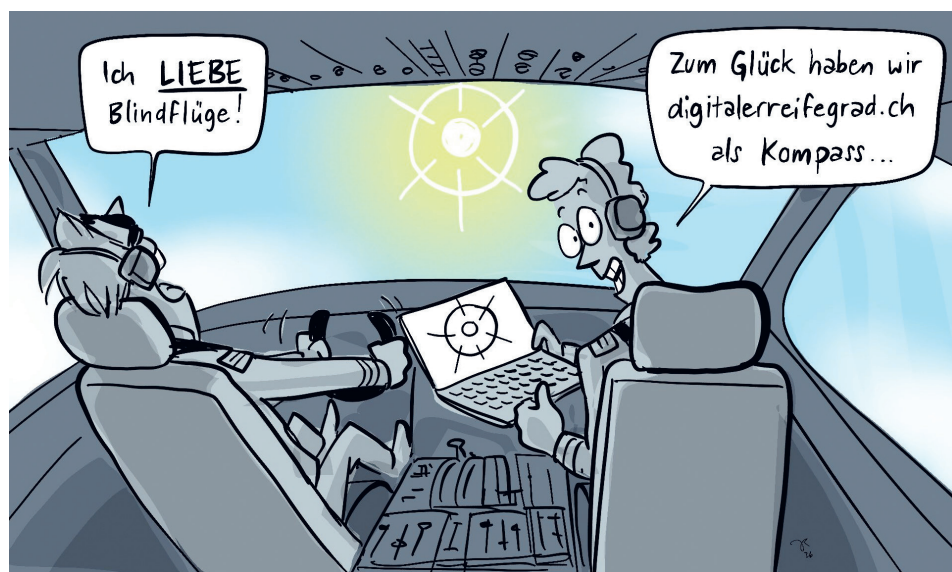


Newsletter des Verbands Zürcher Krankenhäuser

DIGITALE SOUVERÄNITÄT UND DIGITALRADAR



Wer entscheidet über die Behandlung der Patientinnen und Patienten? Mit der zunehmenden Digitalisierung und dem Einsatz künstlicher Intelligenz eröffnen sich nie dagewesene diagnostische und therapeutische Möglichkeiten. Gleichzeitig stellen sich neue Fragen: Wie verhindern wir eine Anbieterabhängigkeit (Vendor Lock-in), bei der technische, finanzielle oder vertragliche Bedingungen diktiert werden? Wie erhalten Gesundheitseinrichtungen ihre Entscheidungs- und Handlungsfähigkeit im digitalen Raum? Und wie lässt sich eine qualitativ hochstehende und zweckmässige Patientenversorgung langfristig sichern? Was bedeutet digitale Souveränität? Lesen Sie mehr auf den folgenden Seiten.

Digitalradar: Strategischer Kompass für die digitale Transformation

Wo steht das digitale Gesundheitswesen heute? Der digitale Reifegrad zeigt auf, wie weit eine Gesundheitsorganisation in ihrer digitalen Transformation fortgeschritten ist. Um diesen messbar und vergleichbar zu machen, hat der VZK die Plattform <digitalerrei-

fegrad.ch> entwickelt. Das Herzstück bildet der Digitalradar – ein Instrument zur objektiven Standortbestimmung für Schweizer Leistungserbringer. Der Praxisbericht von Silvia Pflüger, CEO der Stiftung Amalie Widmer (SAWH) in Horgen, schildert eindrücklich, welche Erfahrungen ihr Pflegezentrum mit dem Instrument gemacht hat und welche Fortschritte dadurch sichtbar wurden.

Ökologie im Gesundheitswesen

Seit 35 Jahren berät und unterstützt die VZK-Ökologiekommision Spitäler, Kliniken und Pflegezentren in Fragen rund um Nachhaltigkeit, Ökologie und Entsorgung. Präsidentin Simone Weiss gibt im Interview Einblicke in ihre Motivation und die aktuellen Schwerpunkte der Kommission.

150 Jahre Kantonsspital Winterthur (KSW)

Das KSW ist seit 150 Jahren fest in Winterthur und der Region verankert. Im Interview erläutert der CEO Guido Speck die heutige und zukünftige Rolle des Spitals sowie die erfolgreichen Massnahmen zur Stärkung der Arbeitgeberattraktivität.



Das elektronische Patientendossier (EPD) ist ein Trauerspiel. Das entsprechende Bundesgesetz trat am 15. April 2017 in Kraft. Die stationären Einrichtungen wurden verpflichtet, einer Stammgemeinschaft beizutreten: Spitäler und Kliniken ab 2020, die Pflegeheime ab 2022. Die Gesundheitsinstitutionen des Kantons Zürich haben in dieser Zeit jährlich 3 Millionen Schweizer Franken an Mitgliederbeiträgen bezahlt. Gegenleistung? Fehlanzeige! Im Gegenteil: Den Gesundheitsinstitutionen entstanden zusätzliche Kosten, um die digitalen Anschlüsse zu erstellen.

Dies ist ein eindrückliches Beispiel dafür, wie das Bundesparlament mit Zwangsmassnahmen reguliert und dadurch zusätzliche Kosten ohne entsprechenden Gegenwert verursacht. Kosten, die letztlich von allen Prämien- und Steuerzahlenden zu berappen sind.

Es ist zu hoffen, dass die Bundespolitikerinnen und -politiker aus den bisherigen Erfahrungen gelernt haben. So kann es nicht weitergehen. Aktuell wird das neue elektronische Gesundheitsdossier (EGD) beraten. Entscheidend ist, dass die Leistungserbringer frühzeitig eingebunden werden, um die Praxistauglichkeit sicherzustellen. Ebenso wichtig ist, dass für die Gesundheitseinrichtungen keine zusätzlichen Kosten entstehen. Im Gegenteil: Das Gesundheitsdossier sollte mit Anreizen versehen sein, damit sich die notwendigen Investitionen lohnen. Das Parlament hat damit die Chance zu zeigen, dass es nicht auf zusätzliche Regulierung, sondern auf wirksame Anreize setzt.

A handwritten signature in black ink, appearing to read "C. Schär".

Christian Schär, Präsident VZK

DIGITALE SOUVERÄNITÄT: WER ENTSCHEIDET ÜBER DIE BEHANDLUNG DER PATIENTINNEN UND PATIENTEN?

Eine 17-jährige Patientin kommt in ein Zürcher Spital. Es besteht der dringende Verdacht auf ein seltenes genetisches Syndrom. Die medizinische Kompetenz im Behandlungsteam ist vorhanden, doch für die finale Diagnose und den Entscheid über die richtige Therapie wird das hochspezialisierte KI-System «Aura»* benötigt. Dieses System wurde in Boston entwickelt und ist weltweit mit Abstand führend in der Erkennung seltener genetischer Erkrankungen anhand charakteristischer Gesichtsmarkmale auf Porträtfotos. Das Behandlungsteam möchte Aura nutzen, doch dann folgt die Nachricht des Herstellers: «Die Bereitstellung und Nutzung des Systems ist für den europäischen Markt aufgrund von Exportkontrollen nicht vorgesehen.»

«WENN HERSTELLER VON TECHNOLOGIEN ÜBER MEDIZINISCHE BEHANDLUNG ENTSCHEIDEN, VERLIEREN WIR DIE KONTROLLE ÜBER DIE GESUNDHEITSVERSORGUNG. DIGITALE SOUVERÄNITÄT STÄRKT DIE HANDLUNGSFREIHEIT IM SCHWEIZER GESUNDHEITSWESEN.»

In diesem Moment wird klar: Nicht das medizinische Wissen begrenzt die Behandlungsqualität, sondern eine strategische, geopolitische Entscheidung. Das ist ein Paradebeispiel für den Verlust digitaler Souveränität.

Was bedeutet digitale Souveränität wirklich?

Digitale Souveränität ist kein Schlagwort aus der ICT-Branche. Sie beschreibt die Entscheidungs- und Handlungsfähigkeit einer Gesundheitseinrichtung im digitalen Raum. Nur so lassen sich die Erfüllung des Leistungsauftrages sowie eine qualitativ hochstehende und zweckmässige Versorgung der Patientinnen und Patienten sowie Bewohnenden langfristig sicherstellen.

Digitale Souveränität bedeutet, dass das Gesundheitswesen die digitalen Möglichkeiten selbstbestimmt nutzen und weiterentwickeln kann. Dabei geht es nicht um Isolation. Im Gegenteil: Das Gesundheitswesen will und muss global vernetzt sein, um von Innovationen aus aller Welt zu profitieren oder sie zu teilen.

Entscheidend ist die richtige Balance. Leistungserbringer nutzen die Vorteile der internationalen Vernetzung und achten gleichzeitig darauf, keine kritischen Abhängigkeiten von einzelnen Anbietern entstehen zu lassen.

Warum dies für Spitäler und Pflegeheime existenziell ist

Wer auf digitale Souveränität verzichtet, gibt die Kontrolle über die eigenen Kernprozesse teilweise aus der Hand. Fehlt die Hoheit über die eigenen Daten, können Informationen über Patientinnen und Patienten sowie Bewohnende im Notfall in geschlossenen Cloud-Systemen nur eingeschränkt oder gar nicht verfügbar sein. Hinzu kommt die Gefahr einer Anbieterabhängigkeit (Vendor Lock-in), bei der diese technische, finanzielle oder vertragliche Bedingungen diktieren können.

Besonders kritisch ist der Einfluss auf klinische Abläufe. Wenn auf einer Überwachungsstation Algorithmen Therapieentscheidungen massgeblich mitprägen oder steuern, wirkt sich dies direkt auf die Behandlungsqualität aus. Gleichzeitig beeinflusst es indirekt die wirtschaftliche Tragfähigkeit der Gesundheitsinstitution.

Gemeinsam stärker

Verschiedene Leistungserbringer engagieren sich für souveräne Lösungen, insbesondere im Bereich von Cloud- und KI-Infrastrukturen. Der VZK unterstützt diese Aktivitäten. Das Ziel muss sein, sichere, klinisch validierte und wirtschaftlich zweckmässige digitale Technologien bereitzustellen, die den Schweizer und Zürcher Datenschutzstandards entsprechen. Diese Lösungen sollen den Gesundheitsinstitutionen zur Verfügung stehen, ohne Abhängigkeiten von Interessen Dritter zu schaffen. Digitale Souveränität ist das Fundament einer sicheren und gerechten Gesundheits-

André Baumgart

Leitung Qualität,
Digitalisierung,
Informations- und
Patientensicherheit VZK



versorgung der Zukunft. Doch wo steht das digitale Gesundheitswesen heute? Der Digitalradar auf den folgenden Seiten zeigt den aktuellen Reifegrad in der Langzeitpflege und macht sichtbar, welche Schritte wir gemeinsam gehen müssen.

DER WEG ZUR KONTROLLE – DIE VIER SÄULEN

Um die Abhängigkeiten zu durchbrechen, braucht es vier zentrale Säulen.

1. Datenhoheit: Daten bleiben interoperabel und die Gesundheitsinstitution behält jederzeit die Kontrolle.
2. Technologische Unabhängigkeit: Nutzung offener Standards und modularer Systeme statt monolithischer Komplettlösungen.
3. Klinische Prozesshoheit: Die medizinische Notwendigkeit bestimmt den Workflow sowie den Einsatz von KI-Modellen – transparent, ethisch und auf die Bedürfnisse der Bevölkerung abgestimmt.
4. Strategische Handlungsfähigkeit: Digitale Strategien setzen auf Unabhängigkeit und Offenheit. Dadurch bleiben Entscheidungen frei gestaltbar und der Handlungsspielraum gegenüber Lieferanten erhalten.

* Fiktiver Produktname

DIGITALRADAR

Digitalradar: Strategischer Kompass für die digitale Transformation

Die digitale Transformation im Schweizer Gesundheitswesen ist komplex und oft schwer greifbar. Um sie messbar und vergleichbar zu machen, hat der Verband Zürcher Krankenhäuser (VZK) die Plattform <digitalerreifegrad.ch> entwickelt. Das Herzstück bildet der Digitalradar – ein Instrument zur objektiven Standortbestimmung für Schweizer Leistungserbringer.

Der Digitalradar bricht mit komplexen, langwierigen Bewertungen und Workshops. Ein schlankes Assessment mit weniger als 40 Fragen, das in unter 90 Minuten abgeschlossen ist, macht die digitale Reife einer Organisation in fünf Dimensionen sichtbar.

Ein zentrales Merkmal ist die Benchmark-Funktion: Gesundheitsinstitutionen können ihren Reifegrad direkt mit anderen Leistungserbringern vergleichen. Diese Trans-

parenz verhindert eine isolierte Betrachtung und zeigt auf, wo ein Unternehmen Vorreiter ist und wo im Vergleich zu den Peers kritische Lücken bestehen. Damit entsteht eine datenbasierte Grundlage für Investitionsentscheide. Ressourcen fließen dorthin, wo sie die grösste Wirkung für die Patienten- und Bewohnendenversorgung und die Effizienz entfalten.

Digitale Reife wird von den Berufsgruppen unterschiedlich wahrgenommen. Die Perspektive der IT-Abteilung weicht häufig von jener der Pflege oder der Geschäftsleitung ab. Der digitale Reifegrad löst diese Unterschiede durch ein Gruppen-Assessment auf. Einzelbewertungen verschiedener Stakeholder fließen in eine konsolidierte Managementsicht zusammen. So werden interne blinde Flecken reduziert und eine objektivere, gemeinsame Diskussionsgrundlage für den Strategieprozess geschaffen.

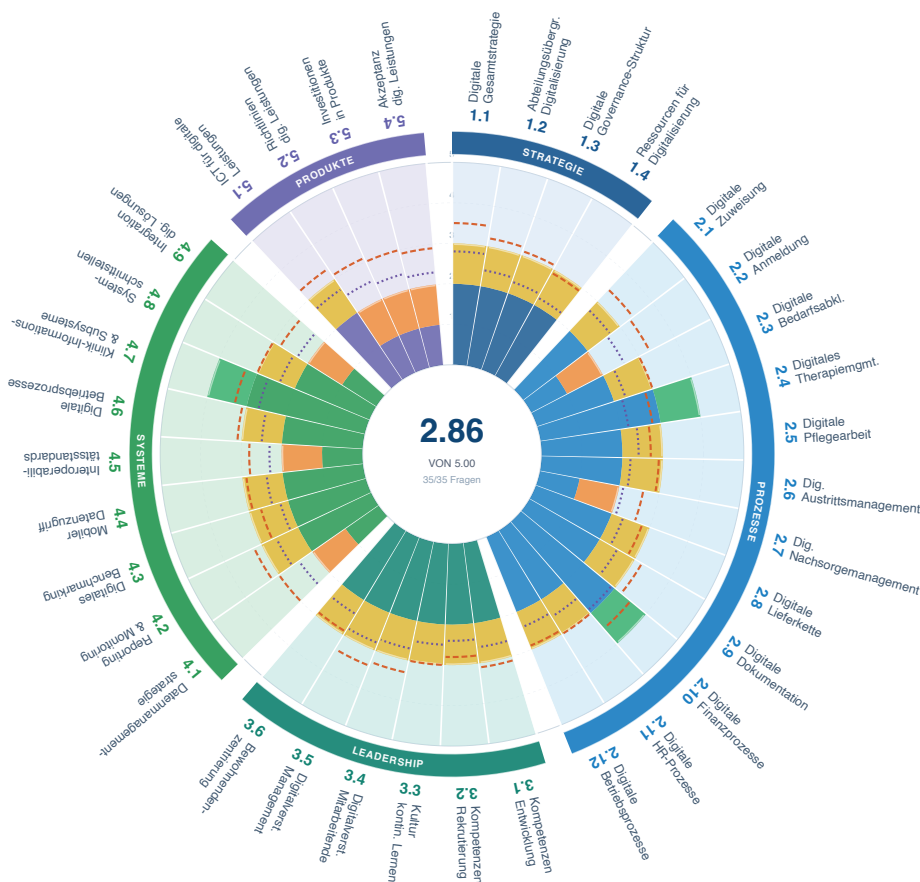
Der Digitalradar ermöglicht zudem die Verlaufskontrolle über die Zeit. Die digitale Entwicklung wird dynamisch abgebildet. Fortschritte lassen sich nachvollziehen und der Erfolg von Investitionen wird messbar.

«DAMIT WIRD DER RADAR ZUM KONTINUIERLICHEN BEGLEITER, DER SICHERSTELLT, DASS ORGANISATIONEN NICHT NUR DIGITALISIEREN, SONDERN STRATEGISCH REIFEN.»

Unter digitalerreifegrad.ch können sich Schweizer Gesundheitsunternehmen registrieren.

Weitere Informationen zur digitalen Transformation im Gesundheitswesen unter: www.vzk.ch/themenbereiche/digitalisierung/

Beispiel des digitalen Reifegrades eines Gesundheitszentrums.



Reifegrad: 1 Reaktiv 2 Organisiert 3 Digitalisiert 4 Verbunden 5 Intelligent | - - - Gesundheitsbranche CH ····· Pflegeheime

DIGITALE TRANSFORMATION IN DER LANGZEITPFLEGE

Ein Praxisbericht mit Silvia Pflüger, CEO der Stiftung Amalie Widmer (SAWH) in Horgen, über den Einsatz der Plattform «Digitaler Reifegrad».



Silvia Pflüger
CEO Stiftung
Amalie Widmer

Frau Pflüger, die SAWH ist als stationäre Langzeitpflegeinstitution in einem Umfeld tätig, das oft als «analog» gilt. Was hat Sie und Ihre Organisation dazu bewogen, das Tool «Digitaler Reifegrad» des VZK einzusetzen?

Die Digitalisierung im Gesundheitswesen beginnt oft dort, wo der grösste Leidensdruck besteht. Wir wollten jedoch weg vom reaktiven Ansatz hin zu einer strategischen Steuerung. Uns fehlte der Gesamtüberblick: Wo stehen wir? Wo setzen wir unsere Ressourcen nicht zielgerichtet genug ein und wo lassen wir Chancen liegen? Das Tool versprach uns eine Standortbestimmung – objektiv, messbar und branchenspezifisch.

Der Assessment-Prozess umfasst knapp 40 Fragen. Wie wurde er in der SAWH umgesetzt und was war die erste grosse Erkenntnis aus den Ergebnissen vom September 2024?

Wir haben das Assessment nicht als reine «IT-Aufgabe» gesehen, sondern als Management-Tool verstanden. Mehrere

Personen aus verschiedenen Managementbereichen haben mitgewirkt. Die erste Auswertung im September 2024 war ein Augenöffner: Das Gesamtergebnis lag bei knapp 2,5. Besonders deutlich wurde, dass wir in den Bereichen Leadership, Kultur und People mit einem Wert von knapp über 2 noch Potenzial hatten. Wir erkannten: Die Technik ist oft vorhanden, aber digitales Verständnis und Kultur hinken hinterher.

Der Blick auf die Werte von Mai 2026 zeigt eine positive Entwicklung. Das Gesamtergebnis ist auf knapp über 3 gestiegen. Wo haben Sie die stärksten Hebel angesetzt?

Wir haben die Ergebnisse genutzt, um gezielt Aktivitäten zu steuern. Ein grosser Fokus lag auf Governance und Strategie. Das zeigt sich deutlich in den Zahlen: In der «Digitalen Governance-Struktur» sind wir von einem kritischen Wert von 2,0 auf ein solides 3,5 gestiegen. Verantwortlichkeiten und Kompetenzen haben wir klarer definiert.

Ein weiterer Erfolg ist die Optimierung der Prozesse: Den Wert beim digitalen Anmeldeprozess konnten wir von knapp über 1 auf 3 steigern. Auch in den Finanzprozessen ist uns ein deutlicher Sprung gelungen – von 2,6 auf 4,0. Das zeigt: Wo wir bewusst fokussiert haben, erzielten wir auch messbare Resultate.

Ein interessanter Aspekt in Ihren Daten ist, dass sich nicht alle Werte linear entwickeln. Beispielsweise ist die IT-Infrastruktur 2026 leicht gesunken und die Bewertungen der Interoperabilität bleiben niedrig. Wie interpretieren Sie das?

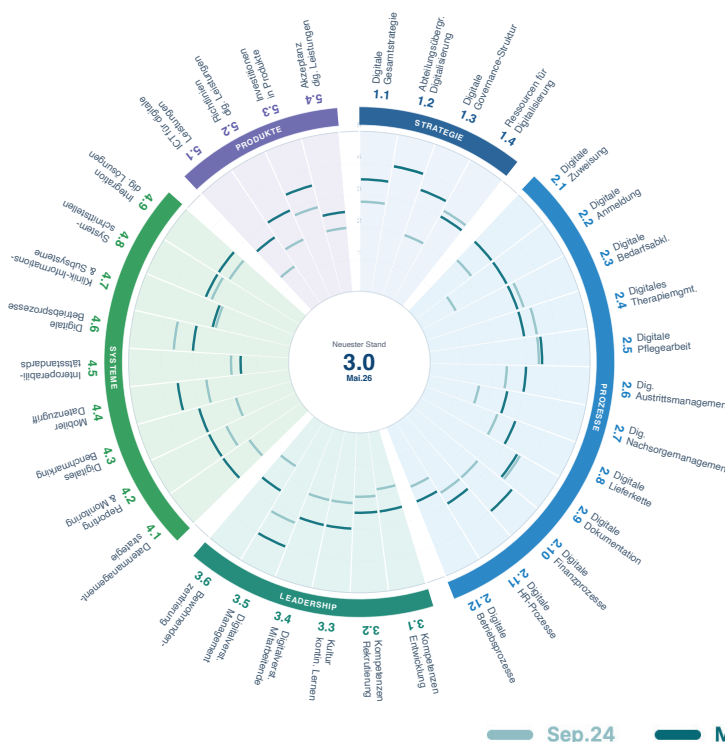
Das ist die Lehre aus dem Tool: Digitalisierung ist keine lineare Entwicklung, sondern ein Prozess der Erkenntnis. Der Rückgang bei der Bewertung der Infrastruktur rührt daher, dass wir durch die Analyse kritischer geworden sind. Wir haben erkannt, dass unsere bestehenden Systeme den Anforderungen unserer digitalen Strategie nicht mehr genügen. Das ist kein Scheitern, sondern eine präzisere Diagnose. Dass die Interoperabilität (Wert 1,5) ein Problem bleibt, ist eine Herausforderung der gesamten Branche. Aber jetzt haben wir es schwarz auf weiss und können es in strategische Gespräche mit den Lieferanten einbringen.

Welche «Lessons Learned» würden Sie anderen Institutionen mitgeben?

Erstens: Trauen Sie sich, ehrlich zu sein. Das Tool ist kein Prüfungszeugnis, sondern ein Kompass für die eigene Organisation. Zweitens: Nutzen Sie die Daten für die Kulturarbeit. Unser verbessertes Management-Verständnis (4,0) hat uns geholfen, die Mitarbeitenden stärker in den Veränderungsprozess einzubinden.

Mein Fazit: Wer ohne Messwerte steuert, fliegt gewissermassen im Blindflug. Das Tool hat uns geholfen, Digitalisierung von einer «IT-Thematik» zu einem zentralen Führungsthema zu machen. Wir wissen jetzt nicht nur, wie wir uns entwickeln, sondern auch, wo wir den grössten Nutzen für unsere Bewohnenden und Mitarbeitenden stiften.

Entwicklung des digitalen Reifegrades der Stiftung Amalie Widmer (SAWH).



VZK-ÖKOLOGIEKOMMISSION

Seit 35 Jahren berät und unterstützt die VZK-Ökologiekommision Spitäler, Kliniken und Pflegezentren zu Fragen rund um Nachhaltigkeit, Ökologie und Entsorgung. Die Präsidentin Simone Weiss gibt im Interview Einblick in ihre Motivation und das weitere Vorgehen.

Simone Weiss

Direktorin
Sanatorium Kilchberg



Seit Ende letzten Jahres sind Sie Präsidentin der VZK-Ökologiekommision. Was hat Sie zur Übernahme dieser Aufgabe motiviert?

Die VZK-Ökologiekommision wurde vor 35 Jahren gegründet. Über viele Jahre hinweg befasste sie sich primär mit der Entsorgung in Gesundheitseinrichtungen und schuf dafür wichtige Standards. Heute stehen allgemeine Umweltthemen im Vordergrund sowie die Frage, wie Spitäler, Kliniken und Pflegeinstitutionen die im Rahmen ihrer Tätigkeit entstehenden Belastungen reduzieren können. Ich möchte in meiner Rolle dazu beitragen, das Thema Nachhaltigkeit im Gesundheitswesen zu stärken – in einem für die Organisationen tragbaren und sinnvollen Ausmass.

Womit beschäftigt sich die VZK-Ökologiekommision aktuell?

Das Forschungsprojekt «Green Hospital» des Schweizerischen Nationalfonds zeigte, dass Catering und Infrastruktur die höchsten Anteile an der Umweltbelastung

in Gesundheitseinrichtungen verursachen. Die VZK-Ökologiekommision hat die im Rahmen der Studie vorgeschlagenen Massnahmen hinsichtlich Nutzen, Umsetzbarkeit und Finanzierbarkeit evaluiert und daraus drei Schwerpunkte in den Fokus gestellt: Wärme, Kälte und Catering.

Wie geht die VZK-Ökologiekommision konkret vor?

Die Ökologiekommision erarbeitet – in der Tradition ihrer bisherigen Arbeit – Faktenblätter zu den genannten Themenfeldern. Das erste Faktenblatt ist soeben erschienen und befasst sich mit der «optimalen Temperatur». Es steht den Mitgliedern des VZK zur Verfügung und bildet die Grundlage für den weiteren Erfahrungsaustausch. Am 30. September 2026 findet dazu ein Netzwerkanlass statt.

Weitere Informationen zur VZK-Ökologiekommision und zum Faktenblatt «die optimale Temperatur» unter: www.vzk.ch/themenbereiche/oekologie

FAKTENBLATT

«DIE OPTIMALE TEMPERATUR»

Das Faktenblatt der VZK-Ökologiekommision beschreibt die optimale Raumtemperatur in Gesundheitseinrichtungen als wichtigen Faktor für Wohlbefinden, Arbeitsleistung und Genesung. Gleichzeitig verursacht Heizen und Kühlen hohe Kosten sowie Umweltbelastungen, weshalb gezielte Temperaturregulation wesentlich ist.

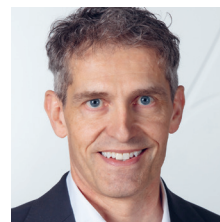
Die empfohlenen Temperaturbereiche variieren je nach Raumtyp und Nutzung. Im Winter soll eher die untere, im Sommer die obere Grenze angestrebt werden, um Energie zu sparen. Ergänzend spielen Luftfeuchtigkeit und ausreichende Lüftung eine wichtige Rolle für ein angenehmes Raumklima. Technische Lösungen wie Thermostatventile oder Einzelraumregulierungen ermöglichen eine effiziente Steuerung.

Zusätzliche Massnahmen wie Nachtauskühlung, Sonnenschutz oder das Abschalten von Geräten reduzieren den Kühlbedarf. Die Optimierung bringt Vorteile wie geringere Energiekosten, weniger Treibhausgasemissionen und bessere Bedingungen für Patientinnen und Patienten sowie Mitarbeitende. Bereits eine Temperaturreduktion um 1 °C kann 7 bis 8 % Energie einsparen.

DAS KSW IM DIENSTE DER BEVÖLKERUNG

Guido Speck leitet das Kantonsspital Winterthur (KSW). Im Interview erläutert er die aktuelle und zukünftige Rolle des KSW sowie die erfolgreichen Massnahmen zur Stärkung der Arbeitgeberattraktivität.

Guido Speck
CEO Kantonsspital
Winterthur (KSW)



Vor über zwei Jahren haben Sie die Position des CEOs des KSW übernommen. Was motivierte Sie zu diesem Schritt?

Mich hat der strategische Turnaround gereizt. Ein strukturell und finanziell angeschlagenes, aber medizinisch hochkompetentes Spital operativ zu sanieren. Die Chance zu haben, an einem Zentrumsspital mit Gestaltungskraft zu wirken, war Herausforderung genug, um diesen Schritt zu wagen.

Das KSW feiert dieses Jahr sein 150-jähriges Bestehen. Wie haben Sie die Feierlichkeiten bisher erlebt?

Das KSW ist seit 150 Jahren fest in Winterthur und der Region verankert. Das Spitalfest vom 6. Juni hat dies eindrücklich gezeigt. Rund 10'000 Personen haben es besucht. Diese Verbundenheit ist für mich die schönste Bestätigung im Jubiläumsjahr. Wir waren alle beeindruckt, was die Kliniken und Bereiche gemeinsam mit dem OK auf die Beine gestellt haben.

Der demografische Wandel führt zu einer steigenden Zahl von Patientinnen und Patienten, während weniger Fachpersonal für deren Behandlung zur Verfügung steht. Wie gehen Sie mit dieser Herausforderung um?

Wir sind derzeit an der operativen Umsetzung unseres integralen Kapazitätsmanagementsystems. Damit wird eine stringente und optimale Steuerung der OP-Kapazitäten, des Notfalls, der Betten und des Personals erreicht. In diesem Jahr werden wir uns zudem vertieft mit digitalen Lösungen auseinandersetzen, um die klinischen Tätigkeiten zu unterstützen sowie administrative Aufgaben und Abläufe zu reduzieren. Diese Entwicklungsarbeit erfolgreich zu meistern, erfordert viel Engagement, Ausdauer und Zeit.

Wie stellen Sie sicher, dass das KSW für Ärztinnen und Ärzte sowie Pflegefachpersonen ein attraktiver Arbeitgeber ist?

Bei den Lohn und Anstellungsbedingungen sind wir konkurrenzfähig. Ich bin aber überzeugt, dass der Teamspirit und die ausgeprägte interdisziplinäre und interprofessionelle Zusammenarbeit ebenso viel zählen, wenn nicht sogar mehr. Zusammenarbeit und Mitwirkungsrechte sind KSW-Werte, die wir konsequent leben. Unsere Innovationskraft und die daraus resultierenden Projekte und Vorhaben sprechen ebenfalls für uns.

Besonders im Fokus stehen dabei immer wieder die Arbeitsbedingungen und -modelle. Wie gehen Sie am KSW vor und welche Resultate können erzielt werden?

Das KSW hat laufend verschiedene Massnahmen umgesetzt, etwa höhere Inkonvenienzschädigungen oder die Einführung des Fix-Flex-Arbeitszeitmodells in der Pflege. Derzeit erleben wir geradezu einen «Run» und haben in gewissen Bereichen mehr Bewerbungen als freie Stellen. Die Nettofluktuationsrate beträgt 2025 noch 10,8 % und liegt damit leicht unter dem Vorjahreswert. Das bestätigt, dass wir Fachpersonen gute Rahmenbedingungen bieten.

Welche Herausforderungen werden das KSW in den nächsten Jahren besonders beschäftigen?

Es muss dem KSW trotz Fachkräftemangel und Kostendruck gelingen, eine wachsende Zahl von Patientinnen und Patienten mit zunehmend komplexen Krankheitsbildern zu versorgen. Gleichzeitig erzwingen Digitalisierung und KI einen tiefgreifenden Umbau von Prozessen, die Weiterentwicklung von Kompetenzen sowie eine Neuausrichtung der Geschäftsmodelle. Der strategische Erfolg wird davon abhängen, medizini-

nische Exzellenz, betriebliche Effizienz und Innovationsfähigkeit gleichermaßen zu sichern. Ich blicke positiv in die Zukunft und bin überzeugt, dass uns dies gelingen wird. Den notwendigen Handlungsspielraum haben wir bereits geschaffen.

Sie sprechen Ihre Strategie an. Welche Prioritäten definiert sie?

Innerhalb unseres umfassenden Angebots werden wir die Entwicklung und Bekanntheit von drei Bereichen besonders fördern, nämlich Geburtshilfe, Tumorbehandlung und Altersmedizin. In diesen Bereichen verfügt das KSW über hohe Expertise und eine sehr gute Marktposition. Die zusätzlichen Flächen am Lindberg schaffen dafür den nötigen Raum für die weitere Entwicklung. Insgesamt stärken wir damit gezielt die Position des KSW.

VERANSTALTUNG

**VZK-TAGUNG
GESUNDHEITSVERSORGUNG 2026**

**Dienstag, 3. November 2026
8.30 bis 14.00 Uhr
Careum Auditorium, Zürich**

Dieses Jahr dreht sich die Tagung um das Thema «Versorgungssicherheit: von der alten Welt in die neue Welt». Der Anlass dauert den ganzen Vormittag und endet mit einem gemeinsamen Stehlunch.

Mehr Informationen und Anmeldung:
www.vzk.ch/aktuelles/news-veranstaltungen/tagung-2026

ÜBER UNS

DER VERBAND ZÜRCHER KRANKENHÄUSER (VZK) versorger im Kanton Zürich. Er vertritt 37 Institutionen, die rund 43 100 Mitarbeitende beschäftigen, 254 000 stationäre Patientinnen und Patienten und Bewohnende behandeln und beherbergen und einen Umsatz von 6.5 Mrd. Franken pro Jahr erzielen. Zum Verband Zürcher Krankenhäuser (VZK) gehören akutsomatische Kliniken,

Rehabilitationskliniken, psychiatrische Kliniken, Spezialkliniken und Pflegezentren im Kanton Zürich. Der VZK vertritt die Interessen seiner Mitglieder gegenüber Politik, Behörden, Versicherern und deren Verbänden, weiteren Interessensgruppen im Gesundheits- und Sozialwesen sowie der Öffentlichkeit und fördert den Erfahrungsaustausch der Mitglieder untereinander.

AUSGABE 1/2026
Redaktion: VZK
Illustration: Jonas Raeber
Grafik/Satz: Edith Roth
Druck: www.druckteam.ch
Auflage: 1500

KONTAKT
Verband Zürcher Krankenhäuser
Nordstrasse 15
8006 Zürich
044 943 16 66
info@vzk.ch
www.vzk.ch