



Strategie

Schweizerische Gesellschaft für Pneumologie

Verantwortlich

Vorstand SGP

Version

	Datum	Geändert durch	Verabschiedet durch Vorstand SGP
1.00	11.03.2025	Thomas Sigrist	27. März 2025

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	3
2	Analyse	3
2.1	Stakeholder	3
2.2	Werte und Kultur	4
2.3	Stärken, Schwächen, Chancen und Risiken	5
2.4	Kernkompetenzen	7
2.5	Positionierung, Strategic Fit, Trade Off	7
3	Purpose, Vision und Mission	8
4	Umsetzung	8
4.1	Öffentliche Gesundheit und Gesundheitsversorgung	9
4.1.1	Prävention und Public Health	9
4.1.2	Tabakfreie Gesellschaft	9
4.1.3	Kommunikation	9
4.1.4	Gleicher Zugang zur Versorgung	9
4.2	Tarife	9
4.2.1	Tarifsysteme	9
4.3	Qualität	9
4.3.1	Richtlinien	9
4.3.2	Gesetze und Verordnungen	9
4.3.3	Qualitätsprojekte	10
4.4	Weiterbildung	10
4.4.1	Nachwuchs	10
4.4.2	Weitere Fachgebiete	10
4.4.3	Rekrutierung	10
4.4.4	Physician associates	10
5	Überprüfung	10

1 Einleitung

Das Gesundheitswesen ist unter grossem finanziellem Druck und zugleich bestehen hohe Erwartungen an die Leistungserbringung hinsichtlich Qualität. Dies führt zu erschwerter Ressourcenallokation der finanziellen Mittel und grossen Diskussionen bei allen Anspruchsgruppen im Gesundheitswesen. Auf verbandspolitischer Ebene ist die SGP gefordert, die Anliegen der Pneumologie zu vertreten. Nebst den fachlich-inhaltlichen Themen sind dies auch die Gebiete von Weiter- und Fortbildung, Tarife, Qualität und andere mehr. Ziel der Strategie ist es, dass die SGP auf die aktuellen Herausforderungen reagieren und die Zukunft aktiv mitgestalten kann.

Implizit stehen die Mitglieder, der Vorstand und die Geschäftsleitung für die Pneumologie ein. Ihre Werte, die Haltung und die Visionen der einzelnen aktiven Mitglieder prägen die Handlungen. Mit der Strategie sollen die Werte und Haltungen für den Verein explizit gemacht und zugleich über die Vision die Handlungsfelder festgelegt werden.

Im Sinne eines PDCA-Zyklus (plan – do – check – act) werden die Kultur, die Werte, der Stil sowie die Kompetenzen analysiert, an der Vision und Mission ausgerichtet und hieraus die Handlungsfelder festgelegt. Hieraus erfolgt eine regelmässige Überprüfung der Massnahmen, um hieraus im Sinne der kontinuierlichen Verbesserung die Strategie anzupassen.

2 Analyse

Das Kapitel der Analyse dient dazu, die aktuelle Situation der SGP zu erfassen und zugleich die zugrundeliegenden Werte festzuhalten. Durch diese Analyse werden die Vision, die Mission und der Purpose geschärft. Ziel ist es, hieraus Massnahmen ableiten zu können. Das Kapitel ist in diesem Sinne dem «Plan» zuzuordnen, nämlich die Grundlagen zu erarbeiten, um die angestrebte Wirkung planen zu können.

2.1 Stakeholder

Die SGP/SSP als Fachgesellschaft ist auf unterschiedlichen Ebenen tätig:



Sie steht somit mit Stakeholdern auf politischer Ebene, Fachgesellschaften und Interessensvertretungen sowie Leistungserbringer und Patientinnen und Patienten in Wechselwirkung.

Dies sind unsere Haupt-Stakeholders:

- SGP-Mitglieder
- SGK-NR und SGK-SR (Kommission für soziale Sicherheit und Gesundheit des Nationalrates bzw. Ständerates)
- GDK, Kantonsärztevereinigung, BAG, Swissmedic, SwissDRG, OAAT
- FMH, SIWF, SAQM
- ERS, SGPP, SGT, SGPH, SSSSC, ORL, SGK, SGAIM, SGUM, DGP sowie andere Fachgesellschaften, Physiosuisse
- VSAO, VLSS
- Kantonale Ärztesgesellschaften
- LL CH, kantonale Ligen
- H+ (inkl. AllKidS)
- Medizinische Fakultäten und medizinische Fachhochschulen
- Pneumologische Weiterbildungsstätten
- Krankenkassen, Prio.Suisse, Santésuisse, SVK
- Pharmafirmen, Herstellerfirmen, Vertriebsfirmen, Healths Care Provider und ihre Verbände
- Medien (Socialmedia, Printmedien, Radio, Fernsehen)
- ANQ, Equam, Patientensicherheit CH, SwissReha und andere Qualitätsverbände
- Kosek
- Patientenorganisationen

2.2 Werte und Kultur

Integration

Wir verstehen uns als Gesellschaft, welche integrativ tätig ist. Dies bedeutet, dass wir dem Miteinander mit den Stakeholdern eine grosse Bedeutung beimessen. Dies bedingt in der Sicht nach innen, dass wir alle Mitglieder vertreten. Nach aussen bedingt dies Kooperation mit den verschiedenen Stakeholdern.

Kooperation

Die Werte Ehrlichkeit, Toleranz und Verantwortungsbewusstsein sind für uns handlungsleitend. Dies schaffen wir, indem wir stets den Konsens suchen, in ein gegenseitiges Vertrauen investieren und rücksichtsvoll miteinander umgehen. Diese Werte tragen wir nach innen und nach aussen, denn sie sind Basis für die Erhaltung einer hohen Qualität.

Qualität

Wir arbeiten und diskutieren evidenzbasiert. Wir sehen uns dazu verpflichtet, die Qualität als Expertinnen und Experten auf der medizinischen Ebene der Pneumologie hochzuhalten.

Nachhaltigkeit

Wir sichern eine nachhaltige Qualität ab, indem wir Mandat für die fachliche Weiter- und Fortbildung der pneumologischen Ärzteschaft innehalten. Zudem setzen wir uns für Rahmenbedingungen und Garantien ein, die es erlauben, eine zukunftsorientierte Patientenbetreuung zu sichern.

Unabhängigkeit

Wir vermeiden jegliche Form von Abhängigkeiten, die zu Interessenkonflikten führen könnten, welche die unabhängige und freie Erfüllung unserer Aufgabe gefährden.

2.3 Stärken, Schwächen, Chancen und Risiken

Stärken

- Über unsere Mitglieder verfügt die SGP national über ein Monopol auf die Expertise im Fachgebiet Pneumologie. Diese wird allgemein anerkannt und nicht in Frage gestellt.
- In der SGP kennen wir uns persönlich, sodass eine Vertrauensbasis vorhanden ist.
- Die SGP zeichnet sich durch ihre Vielfalt aus, indem sie verschiedene Berufsgruppen und Leistungserbringer vereint: Pneumologinnen und Pneumologen als Fachärzte ebenso wie in Weiterbildung zum Facharzt für Pneumologie, Pflegefachleute, Therapeuten und andere, an der Pneumologie interessierte Personen sind Mitglieder. Sie arbeiten privat-wirtschaftlich oder sind angestellt in öffentlichen und privaten Institutionen wie auch an Forschungsinstituten.
- Die Familiarität innerhalb unserer Fachgesellschaft, die Interdisziplinarität unserer Arbeit ebenso wie die medizinische Weiterentwicklung unseres Fachgebietes machen unser Arbeitsfeld zu einem attraktiven Fachbereich.
- Pneumologinnen und Pneumologen werden als Partner respektiert.

Schwächen

- Die SGP verfügt über beschränkte personelle und finanzielle Ressourcen.
- Wir sind in unserer Arbeit und dem Impact unserer Arbeit abhängig von aktiven Mitgliedern, die sich freiwillig in der Vereinsarbeit engagieren. Diese Freiwilligenarbeit wird aufgrund des steigenden Drucks im Arbeitsalltag der Mitglieder immer schwieriger, während gleichzeitig die Ansprüche von Seiten unserer Stakeholder steigen.
- Für die Erledigung der Vereinsarbeit ist oft Wissen dazu, wie unsere Politik und unser Gesundheitswesen regulatorisch funktionieren, notwendig. Dies ist in unterschiedlichem Ausmass vorhanden und muss aufwändig erlernt werden.
- Es fehlen uns die Mittel, um unsere Expertenmeinung betreffend Gesundheitsversorgung mittels Zahlen zu belegen (z.B. aufgrund fehlender Register, Rechnungsstellungsdaten etc.).
- Als Verein ist die SGP manchmal reaktiv und damit passiv den äusseren Einflüssen gegenüber tätig.
- Wir bilden nicht genügend Pneumologinnen und Pneumologen aus, um der wachsenden Nachfrage nachzukommen. Dies führt zu einem Arbeitskräftemangel, der die Arbeitsbedingungen der aktiven Pneumologen verschlechtert und dazu führt, dass die Qualitätsanforderungen, die bei Anstellungen verlangt werden, reduziert werden.
- Aufgrund der zunehmenden Subspezialisierung und dem föderalistischen, liberalen Gesundheitswesen in der Schweiz sind die verschiedenen Aktivitäten der diversen Leistungserbringer gesamtschweizerisch nicht gut orchestriert.
- Die Weiterbildung zum Facharzt ist noch undifferenziert bezüglich einer akademischen und einer klinischen Laufbahn, was die Weiterbildung erschwert, wobei der Nachwuchs sowohl in den Spitälern wie auch den Praxen fehlt.
- Wir sind in einem Fachbereich tätig, in dem im Verhältnis zu einigen anderen Fachgebieten, Prestige und Verdienst geringer sind.
- Während unsere Vernetzung innerhalb der Fachgesellschaft sehr gut ist und wir auch im Medizinbereich viele Kontakte haben, haben wir ausserhalb der Patientenbetreuung im Gesundheitswesen kaum Gewicht. Unsere Expertise und Meinung sind wenig gefragt.
- Als Ärztinnen und Ärzte sind wir gewohnt, uns mündlich auszutauschen und wissen, dass auf mündlich getroffene Abmachungen verlass ist. Wir unterschätzen, dass dies für andere Bereiche des Gesundheitswesens, insbesondere im Umgang mit den Behörden, viel weniger zutrifft und wir uns an den vorgegebenen, bürokratisch-administrativen Weg halten müssen.

- Unter dem Deckmantel der Qualitätssicherung ist es über die letzten Jahre im Gesundheitswesen zu einer deutlich gesteigerten Bürokratie gekommen, auch wenn noch nie nachgewiesen wurde, dass diese vermeintlichen Qualitätsindikatoren dann auch messen, was sie behaupten oder einen Mehrwert bringen. Dieser Zustand führt zu Leerläufen, Frustration bei den Fachpersonen und Braindrain.

Chancen

- Diverse Entwicklungen im Gesundheitswesen fördern die Attraktivität des Fachgebietes: nebst der Entwicklung neuer (interventioneller) Verfahren/Techniken wie auch neuen Medikamenten in der Pneumologie, der zunehmenden interdisziplinären und interprofessionellen Arbeit, der Entwicklung von Physician Associates sind auch neue Arbeitszeitmodelle, die in der Schweiz bestehenden kurzen Wege, flachen Hierarchien und das Lohnniveau attraktiv.
- Neue Erkenntnisse zu Krankheitsbildern führen zu neuem Spezialwissen, das den Fachexperten Pneumologie «vorbehalten» ist.
- Infektiöse Erkrankungen der Atemwege bringen die Pneumologie immer wieder in den Fokus.
- Die Weiterbildung ist in den Händen der Fachgesellschaften, so dass die SGP die Weiterentwicklung mitgestalten kann.
- Unser medizinisches Wissen können wir gezielt einsetzen, um unsere Anliegen geschickt zu argumentieren. Wir stehen in engem Kontakt mit anderen Stakeholdern im Gesundheitswesen, die oft den gleichen Problemen ausgesetzt sind, sodass die Kontaktaufnahme zu Synergien führen kann (z.B. gemeinsame Jahreskongresse, Kampagne Kinder ohne Tabak mit gemeinsamen Stellungnahmen mit anderen Fachgesellschaften und Organisationen).

Gefahren

- Insbesondere durch die Regulationen im Tarifwesen werden Tätigkeiten teilweise ohne medizinische Kenntnisse neuen Leistungserbringern zugeordnet bzw. auf diese ausgeweitet. Fachgesellschaften wie auch andere Stakeholder im Gesundheitswesen (z.B. Gerätefirmen, die neu Anbieter medizinischer Leistungen sind) können so in Konkurrenz zueinander geraten. Damit verbunden sind auch neue Fähigkeitsausweise und Schwerpunkttitel, welche die Weiter- und Fortbildung der Pneumologie erschweren.
- Der stets zunehmende Kostendruck und die Arbeitsbelastung im Gesundheitswesen führt zu einer potentiell sinkenden Qualität der ärztlichen Weiterbildung.
- Das Image der Ärzteschaft und der FMH ist manchmal bei den verschiedenen Anspruchsgruppen im Gesundheitswesen negativ besetzt.
- Medizinisch gibt es Schnittgebiete, in denen unsere Besitzstandsanspruch in den letzten Jahrzehnten zunehmen unter Druck gerät, da andere Fachdisziplinen aktiver den Platz besetzen oder wir nicht mit der Entwicklung Schritt halten. Dies betrifft u.a. den Thoraxultraschall, die Tuberkulose sowie Pneumonien im Allgemeinen, Allergologie, Bronchoskopie, CPAP-Therapie.
- Nicht nur der Nachwuchs im Fachgebiet ist in Gefahr, auch die Mitgliedschaft in unserer Fachgesellschaft ist keine Selbstverständlichkeit mehr. Es muss heute erklärt und kommuniziert werden, was der Nutzen einer Mitgliedschaft ist und warum das aktive Einbringen in unserer Fachgesellschaft für jeden einzelnen von Bedeutung ist.

2.4 Kernkompetenzen

Folgende Kernkompetenzen, die einzigartig, langfristig und schlecht imitierbar sind, haben wir:

Medizinische Kompetenz

Unsere breite und tiefe medizinische Kompetenz, die evidenzbasiert ist und sich nachhaltig weiterentwickelt, bildet unser Fundament als Fachgesellschaft. Dies macht uns zu «Medical Experts» in unserem Fachgebiet.

Heterogenität

Indem wir anerkennen, dass die Pneumologie als solches und somit auch unsere Gesellschaft mit ihren Mitgliederinnen und Mitgliedern sehr vielfältig ist, haben wir die Fähigkeit, Heterogenität als Stärke zu nutzen und unsere Kompetenzen so zu stärken.

Vernetzung

Durch unsere Vernetzung unter den Mitgliederinnen und Mitgliedern, aber auch mit unserer Umwelt, kennen wir die Bedürfnisse und Bedarfe von Bevölkerung, Regulatoren und den Health Professionals in den Belangen der Pneumologie.

Krisenkompetenz

Wir sind flexibel, entscheidungsstark und leistungsfähig. Damit bilden wir den Dreh- und Angelpunkt bei Krisen, die unsere Fachexpertise betreffen und sind für unsere Mitgliederinnen und Mitglieder eine sichere Partnerin in Krisensituationen.

2.5 Positionierung, Strategic Fit, Trade Off

Leadership

Die SGP übernimmt mit ihrer exzellenten Fachexpertise ihrer Mitglieder in den Themen der Pneumologie den Lead und kommuniziert dies sichtbar nach aussen.

Service

Die SGP übernimmt Dienstleistungen zu Gunsten unserer Mitglieder und zur Wahrung der Interessen dieser. Im Fokus stehen hierbei die Weiter- und Fortbildung, die Tarife, die Qualität der Versorgung und die Arbeitsbedingungen.

Kooperation

Die SGP beteiligt sich aktiv in der Öffentlichkeitsarbeit zusammen mit der Lungenliga Schweiz. In Themen rund um die Tarife und die Qualität arbeitet die SGP aktiv mit dem BAG, der FMH und der OAAT zusammen.

Interessenvertretung

Auf politischer Ebene betreibt die SGP aktives Lobbying rund um die Themen der Pneumologie und wahrt damit deren Interessen.

3 Purpose, Vision und Mission

Purpose der Schweizerischen Gesellschaft für Pneumologie:

Unser Zweck ist es, die Pneumologie als bedeutendes medizinisches Fachgebiet zu fördern, indem wir die Interessen unserer Mitglieder und der gesamten Fachcommunity vertreten. Wir setzen uns für die Schaffung eines Umfeldes ein, das den Wissensaustausch und die fachliche Weiterentwicklung ermöglicht, und arbeiten intensiv daran, die Position der Pneumologie in der Schweiz auf allen Ebenen zu stärken. Dies erreichen wir durch eine enge Zusammenarbeit mit unseren Partnern sowie durch die gezielte Kommunikation und Präsentation der Fachexpertise.

Vision der Schweizerischen Gesellschaft für Pneumologie:

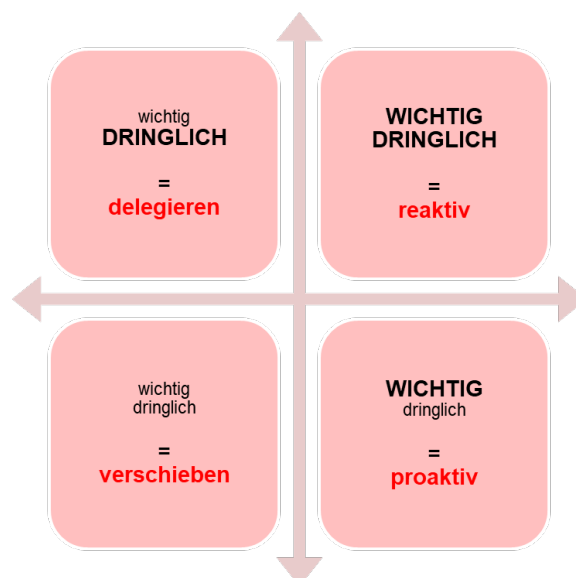
Unsere Vision ist eine Schweiz, in der die Pneumologie als zukunftsweisendes und attraktives Fachgebiet anerkannt wird. Wir streben an, eine führende Rolle in der Verbesserung der Lungengesundheit zu übernehmen, indem wir innovative Lösungen und eine starke Vernetzung fördern. Wir möchten eine Gesellschaft schaffen, die auf höchste Fachkompetenz setzt und gleichzeitig die Zusammenarbeit zwischen Experten, Institutionen und Patienten nachhaltig stärkt.

Mission der Schweizerischen Gesellschaft für Pneumologie:

Die Schweizerische Gesellschaft für Pneumologie setzt sich dafür ein, die Fachrichtung Pneumologie in der Schweiz zu stärken und weiterzuentwickeln. Wir fördern den Austausch von Wissen und die medizinische Exzellenz, um die bestmögliche Versorgung von Patientinnen und Patienten mit Atemwegserkrankungen sicherzustellen. Unsere Gesellschaft engagiert sich aktiv für die Förderung der Weiterbildung, der wissenschaftlichen Forschung und für den Dialog mit politischen, medizinischen und gesellschaftlichen Partnern, um die Interessen der Pneumologie auf nationaler und internationaler Ebene zu vertreten. Wir setzen uns auch dafür ein, dass die Arbeitsbedingungen unserer Mitglieder in Hinblick auf die finanzielle und administrative Belastung angemessen sind, damit sie ihre Aufgaben weiterhin erfüllen können

4 Umsetzung

Dieses Kapitel befasst sich mit den Handlungsfeldern, welche für uns wichtig sind. Es stellt das «Do» im PDCA-Zyklus dar. Handlungsleitend ist die Beurteilung nach der Einordnung nach Wichtigkeit und Dringlichkeit.



4.1 Öffentliche Gesundheit und Gesundheitsversorgung

4.1.1 Prävention und Public Health

In unserer Funktion als Medical Advocats ist es unsere Aufgabe, unser Wissen bezüglich Public Health und Prävention für den individuellen Patienten, Patientengruppen wie auch die Gesellschaft aktiv zur Verfügung zu stellen. Wir setzen uns ein für bessere Qualität in der Gesundheitsversorgung und Prävention von Krankheiten. Unser primärer Beitrag ist das zur Verfügung stellen unserer pneumologischen Fachexpertise, die die Aktivitäten begründet.

4.1.2 Tabakfreie Gesellschaft

Speziell im Fokus ist die tabakfreie Gesellschaft. Wir vertreten Kraft unserer medizinischen Expertise eine dezidierte Expertensicht. Wir setzen uns politisch ein, indem wir Fachwissen erklären und ziehen Partner heran, die mit uns für eine tabakfreie Gesellschaft kämpfen.

4.1.3 Kommunikation

Wir kommunizieren Adressat gerecht den verschiedenen Stakeholdern über die verschiedenen Kanäle. Newsletter an die Mitglieder, Homepage sowie Fachzeitschriften nutzen wir für die allgemeine Kommunikation. Individuelle Stakeholder adressieren wir persönlich.

4.1.4 Gleicher Zugang zur Versorgung

Wir fördern einen gleichberechtigten Zugang zur pneumologischen Versorgung, sei es in Bezug auf die Region, die Versicherungsart oder den sozio-beruflichen Status.

4.2 Tarife

Adäquate Tarife sehen wir als Grundlage für eine qualitativ hochstehende Patientenversorgung. Nur so ist sichergestellt, dass wir genügend motivierte, interessierte und geeignete Fachkräfte haben. Gleichzeitig sollen tarifarische Systemfehler minimiert werden, die Fehlanreize in der medizinischen Betreuung von Patientinnen und Patienten setzen (z.B. nicht-Einsatz einer medizinisch überlegenen Methode aufgrund von nicht kostendeckender Vergütung).

4.2.1 Tarifsysteme

Wir kämpfen – gemeinsam mit der Partnerorganisation FMH – für einen für Leistungserbringer, die individuellen Patientinnen und Patienten wie auch für die Gesellschaft fairen Tarif

- im ambulanten Sektor
- in der akut-stationären Medizin
- in der pulmonalen Rehabilitation

Wir setzen uns für korrekte Preise und die fachliche Korrektheit der MiGeL ein.

4.3 Qualität

4.3.1 Richtlinien

Wir setzen uns für eine hochwertige medizinische Qualität in unserem Fachgebiet ein. Wo möglich übernehmen wir internationale Guidelines und Richtlinien, passen diese wo nötig an die spezifischen schweizerischen Gegebenheiten an und erstellen und publizieren wo fehlend, eigene Guidelines und Richtlinien.

4.3.2 Gesetze und Verordnungen

Wir unterstützen unsere Mitglieder in der Sichtbarmachung der bestehenden Qualität sowie implementierter Qualitätsbestrebungen sowie der Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen, indem wir gemeinsam mit der SAQM der FMH umsetzbare und sinnvolle Qualitätsindikatoren und -verbesserungsmassnahmen definieren. Wir informieren unsere Mitgliederinnen und Mitglieder, mit dem Ziel, die Qualitätsanforderungen und die gewünschten Outcomes zu erhalten bzw. zu erreichen.

4.3.3 Qualitätsprojekte

Wir fördern Qualitätsprojekte, die darauf abzielen, die pneumologische Versorgung zu verbessern. Wir sind aufmerksam gegenüber Projektangeboten verschiedener Akteure und Finanzierungen, sofern sie unseren Werten der Unabhängigkeit entsprechen.

4.4 Weiterbildung

4.4.1 Nachwuchs

Unsere Fachgesellschaft misst dem Nachwuchs einen grossen Stellenwert bei und setzt sich unter Einbezug der angehenden Pneumologinnen und Pneumologen für eine attraktive moderne Weiterbildung ein. Wir nutzen die Umstellung auf die kompetenzbasierte medizinische Weiterbildung, um eine offene, auf gegenseitigem Feedback und positivem Reinforcement basierte Kultur in unserem Fachgebiet zu etablieren. Unsere flache Hierarchie nutzen wir, um unserem Nachwuchs die Freude an unserem spannenden und vielseitigen Fachgebiet zu vermitteln. Die aktualisierten Weiterbildungsinhalte werden dem Fortschritt in unserem Fachgebiet gerecht und reflektieren dessen Vielseitigkeit. Unsere Verantwortung als Qualitätsgaranten für eine hochstehende klinische Weiterbildung nehmen wir als Fachgesellschaft gemeinsam mit dem SIWF und den Weiterbildungsstätten wahr. Wir kommunizieren aktiv bidirektional mit unseren Weiterbildungsstätten. Mit regelmässigen Visitationen nehmen wir unsere Aufsichtspflicht wahr, kennen die Situation vor Ort und zeigen unserem Nachwuchs, dass uns Weiterbildung wichtig ist.

4.4.2 Weitere Fachgebiete

Fachwissen und Know-how zu Infektionskrankheiten, Allergien oder Ultraschall werden in der Weiterbildung professionalisiert und dementsprechend gelehrt.

4.4.3 Rekrutierung

Wir wollen, dass die Besten Pneumologinnen und Pneumologen werden. Dies wollen wir mit angemessener Mitgliederinnen- und Mitgliederwerbung an Weiterbildungsstätten und Kongressen erreichen. Geschlechter- und Altersbalance in der SGP/SSP gilt dabei als Voraussetzung für eine nachhaltige Entwicklung der Pneumologie.

4.4.4 Physician associates

Wir unterstützen Kliniken und Praxen in der Etablierung der Funktion «Praxisassistentin/Praxisassistent». Die Delegation medizinischer Leistungen an ausgebildetes nichtmedizinisches Personal wird als eine der potenziell nützlichen Lösungen angesehen, um dem Mangel an Lungenärzten zu begegnen.

5 Überprüfung

Um die Wirkung der Strategie überprüfen zu können, bedarf es einer regelmässigen Kontrolle der Massnahmen im Sinne des «check» im PDCA-Zyklus. Hieraus ergeben sich dann weitere Anpassungen im Sinne des «act».

Für den PDCA-Zyklus plant die SGP die regelmässige Überprüfung des Strategieprozess. Die Präsidentin / der Präsident der SGP ist für den Strategieprozess verantwortlich. Die Geschäftsführung unterstützt das Präsidium durch eine regelmässige Planung im Sinne der Traktandierung im Vorstand der SGP.

Überprüft werden regelmässig:

- Die Analyse der Stärken, Schwächen, Chancen und Risiken (jährlich)
- Die Handlungsfelder der Umsetzung (jährlich)
- Positionierung, Strategic Fit, Trade Off (2-jährlich)
- Purpose, Vision und Mission (4-jährlich)