

MPAKBAROMETER 2025/26

Berufszufriedenheit, Perspektiven und Entwicklungen
in der ambulanten medizinischen Leistungserbringung

Zürich, Mai 2026

Hintergrund

Im Rahmen des **MPAKBAROMETER 2025/26** wurde eine gesamtschweizerische Erhebung unter Medizinischen Praxisassistentinnen und -assistenten (MPA) sowie Medizinischen Praxiskoordinatorinnen und -koordinatoren (MPK) durchgeführt. Ziel der Studie ist es, ein umfassendes, aktuelles und datenbasiertes Bild der beruflichen Realität in Arztpraxen und medizinischen Einrichtungen der Schweiz zu zeichnen.

Über **1'000 MPA und MPK aus allen Regionen der Schweiz** haben an der Befragung teilgenommen. Davon haben **814 Teilnehmerinnen und Teilnehmer** den Fragebogen vollständig bis zur letzten Frage ausgefüllt. Diese hohe Beteiligung ermöglicht eine aussagekräftige und differenzierte Analyse nach Kantonen, Praxisformen, Fachrichtungen, Berufserfahrung sowie weiteren strukturellen und demografischen Merkmalen.

Der strukturierte Fragebogen deckt unter anderem folgende Themenbereiche ab:

- **Demografie und beruflicher Hintergrund**
- **Praxisstruktur und Arbeitsumfeld**
- **Aus- und Weiterbildung**
- **Aufgabenbereiche, Kompetenzen und Entwicklungspotenziale**
- **Berufszufriedenheit, Attraktivität des Berufs und Zukunftsaussichten**
- **Lohnstruktur und Rahmenbedingungen**
- **Digitalisierung in der Arztpraxis**
- **Zusammenarbeit mit Industrie- und Dienstleistungspartnern**

Die Studie liefert fundierte Einblicke in aktuelle Herausforderungen, Trends und Bedürfnisse im Praxisalltag sowie in die zukünftige Entwicklung der Berufsgruppen MPA und MPK.

Management Summary

Hohe Berufsidentifikation – aber fragile Zufriedenheit

Die Mehrheit der teilnehmenden MPA/MPK ist grundsätzlich zufrieden mit Beruf und Arbeitsplatz. Gleichzeitig zeigen sich klare Belastungsfaktoren: steigender Administrationsaufwand, Personalmangel, hohe Taktung sowie zunehmende Anforderungen ohne entsprechende Entlastung oder Kompensation.

Berufsbild im Wandel

MPA/MPK übernehmen heute deutlich erweiterte Aufgaben – von klinischen Tätigkeiten bis hin zu Koordination, Organisation und Führung. Dieses Potenzial ist vorhanden, wird jedoch durch Zeitmangel, fehlende Abrechenbarkeit und unklare Rollenbilder nicht vollständig genutzt.

Ausbildung gut – Weiterbildung lückenhaft

Die Grundausbildung wird überwiegend positiv bewertet; gleichzeitig fehlen praxisnahe, vertiefende und spezialisierte Fortbildungen sowie Karriereperspektiven über die MPK hinaus. Die Anforderungen verschieben sich in Richtung IT-, Prozess- und Systemkompetenzen. Kontinuierliche Weiterbildung wird zentral. Gleichzeitig bleibt der menschliche Kontakt als Kern der Tätigkeit unverzichtbar. Die MPK-Weiterbildung wird als sinnvoller Entwicklungsschritt gesehen, ihr Nutzen wird jedoch durch unklare Abgeltung, geringe Lohndifferenz und begrenzte Einsatzmöglichkeiten eingeschränkt.

Administrative Belastung als zentrales Problem

Der administrative Aufwand bleibt trotz Digitalisierung hoch oder nimmt sogar zu, insbesondere durch E-Mail-Flut, Dokumentationspflichten und Anforderungen von Versicherungen.

Digitalisierung und KI im Praxisalltag

Digitalisierung wird mehrheitlich als Chance gesehen und ist in den meisten Praxen bereits gelebter Alltag. Der grösste Nutzen wird in Administration, Dokumentation, Abrechnung und Vernetzung gesehen; zugleich wächst die Sorge vor mehr Bildschirmarbeit, weniger Patientenkontakt und zusätzlicher Komplexität. KI wird als zukünftiger Schlüssel zur Entlastung gesehen.

Erhebung

Erhebungszeitraum

Oktober 2025 – März 2026

Erhebungsgebiet

Gesamte Schweiz

Fragebogen

Online-Fragebogen mit 39 Fragestellungen

Teilnehmerinnen und Teilnehmer

Erste Frage: 1'063

Letzte Frage: 814

Verlosung

Unter sämtlichen Teilnehmerinnen und Teilnehmer werden 100 Migros- oder Coop-Gutscheine à CHF 50.– verlost.

Vielen Dank an die Sponsoren **AxonLab**, **Medicom** und **MediService**, welche die Durchführung der Erhebung unterstützt haben.

MPAKBAROMETER 2025/26



MPAKBAROMETER 2025

Deine Meinung zählt!

VERLOSUNG
100 x 1 Migros- oder Coop-Gutschein à CHF 50

Nimm teil am MPAK BAROMETER 2025, einer gesamtschweizerischen Erhebung zu:

- Deiner **Berufszufriedenheit**
- Deinen **Perspektiven und Entwicklungsmöglichkeiten** in der ambulanten Medizin
- Deinen **Bedürfnissen und Herausforderungen** im Berufsalltag

Der MPAK BAROMETER 2025 wird durch den Schweizerischen Verband Medizinischer Fachpersonen (SVA) unterstützt.

SVA Schweizerischer Verband Medizinischer Praxis-Fachpersonen

Vielen Dank an die Sponsoren:

Axonlab connecting ideas
MEDICOM MEDICOM MEDICAL AG. Ärztgrossist
MediService by Redcare

EXPLICARE®

MEDIZINISCHE ILLUSTRATIONEN UND INFORMATIONEN ZUR UNTERSTÜTZUNG IM PATIENTENGESPRÄCH

PATIENTENINFORMATION
Herzinsuffizienz (Herzschwäche) - Seite 1

KRANKHEITSBILD

- Bei einer Herzinsuffizienz (Herzschwäche) ist das Herz oder Teile des Herzens zu schwach, um ausreichend Blut in den Blutkreislauf zu pumpen.
- Daher werden Organe und Muskeln schlecht mit Sauerstoff versorgt.
- Bei einer leichten Herzinsuffizienz macht sich dies erst bei grosser körperlicher Belastung bemerkbar, bei einer schweren Herzinsuffizienz schon bei geringer Anstrengung.

SYMPTOME LINKSHERZINSUFFIZIENZ

- Starker werdende Kurzatmigkeit / Atemnot bei körperlicher Belastung
- Abgeschlagenheit, Müdigkeit, Energielosigkeit, Schwindel
- Schlafprobleme durch Atemnot

SYMPTOME RECHTSHERZINSUFFIZIENZ

- Gewichtszunahme mehr als 2 kg in 3 Tagen
- Schwellen (Ödeme) an Füssen und Beinen

DIAGNOSE

- Beschreibung der Beschwerden / Anamnese
- Blutdruck, Puls, Abhören des Brustkorbs
- EKG
- Herzultraschall
- Blutuntersuchung
- Belastungstest
- Röntgenaufnahme

ALARMZEICHEN

- Starke Atemnot in Ruhe oder bei geringsten Anstrengungen (z.B. Treppensteigen)
- Nächtliche Atemnot und/oder Husten
- Wasseransammlungen (Ödeme)
- Starke Gewichtszunahme innerhalb kurzer Zeit
- Schneller oder unregelmässiger Herzschlag
- Häufiges Wasserlösen in der Nacht
- Starke Schmerzen im Brustbereich (mehr als 15 Minuten)

Suchen Sie bei Auftreten folgender Symptome Ihren Arzt auf!

LINKSHERZINSUFFIZIENZ
Pumpleistung der linken Herzkammer sinkt

Weniger Blut gelangt in die Organe

Rückstau des Blutes in die Lunge

RECHTSHERZINSUFFIZIENZ
Pumpleistung der rechten Herzkammer sinkt

Weniger Blut gelangt zur Lunge

Rückstau des Blutes in Bauch und Beine

EXPLICARE® - Medizinische Illustrationen und Informationen zur Unterstützung im Arzt-Patientengespräch



Kostenloser Zugang zu allen Inhalten

Jetzt registrieren auf www.explicare.doctor

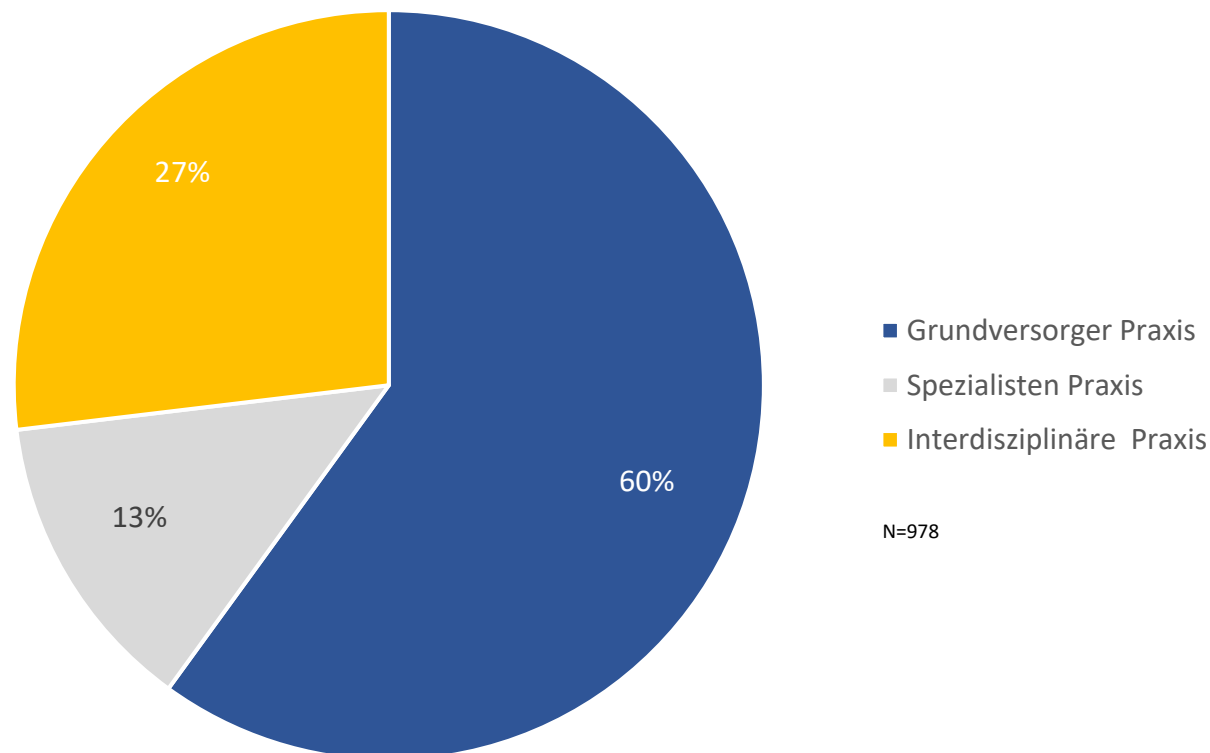


Im Praxisalltag ist verständliche Kommunikation entscheidend – und gleichzeitig herausfordernd. Explicare® unterstützt Ärztinnen und Ärzte, MPK und MPA dabei, Krankheitsbilder und Therapien anschaulich und strukturiert zu vermitteln.

Der Kern von Explicare® sind eigens entwickelte medizinische Illustrationen, die komplexe Zusammenhänge visuell vereinfachen und für Patientinnen und Patienten leicht verständlich machen.

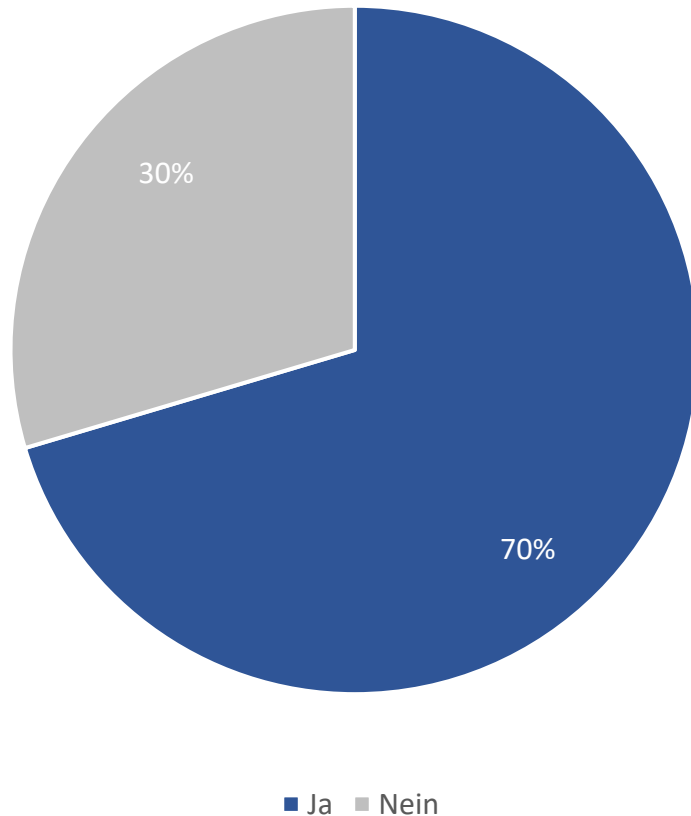
UMFANG:
Über 40 Krankheitsbilder, Therapieübersichten und Patienteninformationen – visuell aufbereitet und in mehreren Sprachen verfügbar.

1. Handelt es sich bei der Praxis um eine Grundversorger-Praxis, um eine Spezialisten-Praxis oder um eine interdisziplinäre Praxis mit verschiedenen medizinischen Fachrichtungen?



Die Mehrheit der Befragten arbeitet in Grundversorger-Praxen (60%). Interdisziplinäre Praxen sind ebenfalls verbreitet (27%), während reine Spezialisten-Praxen eine kleinere Rolle spielen (13%).

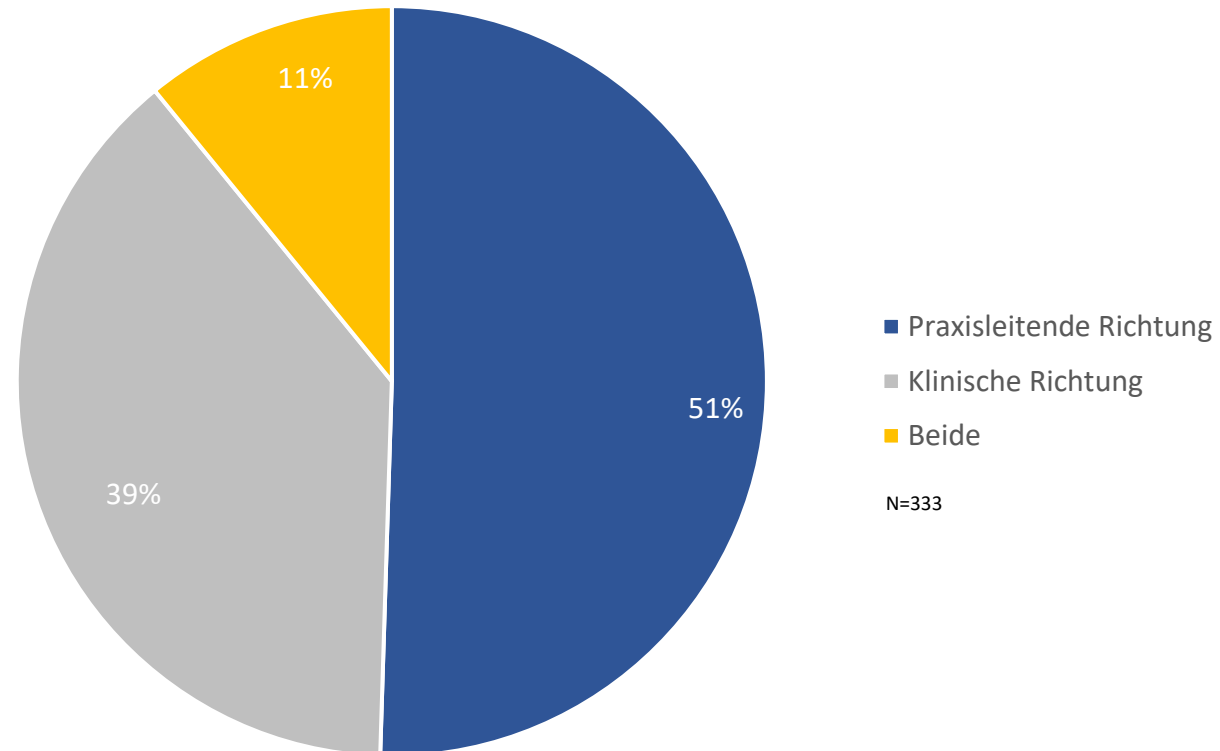
2. Gehört die Praxis, in welcher Sie tätig sind, einem Ärztenetzwerk/ einer Betriebsgesellschaft an? Bitte geben Sie an, welchem Ärztenetzwerk/welcher Betriebsgesellschaft die Praxis angehört.



- Rund **70% der Praxen** sind an ein **Ärztenetzwerk/Betriebsgesellschaft angeschlossen**, während knapp 30% unabhängig organisiert sind.
- Insgesamt wurden **36 unterschiedliche Ärztenetzwerke/Betriebsgesellschaften** genannt, was auf eine **stark fragmentierte und regional geprägte Struktur** hinweist.
- Unter den Netzwerken/Betriebsgesellschaften dominiert **mediX mit 238 Nennungen** deutlich; weitere häufig genannte sind Eastcare und Hawadoc mit je 29 sowie Argomed mit 25 Nennungen.

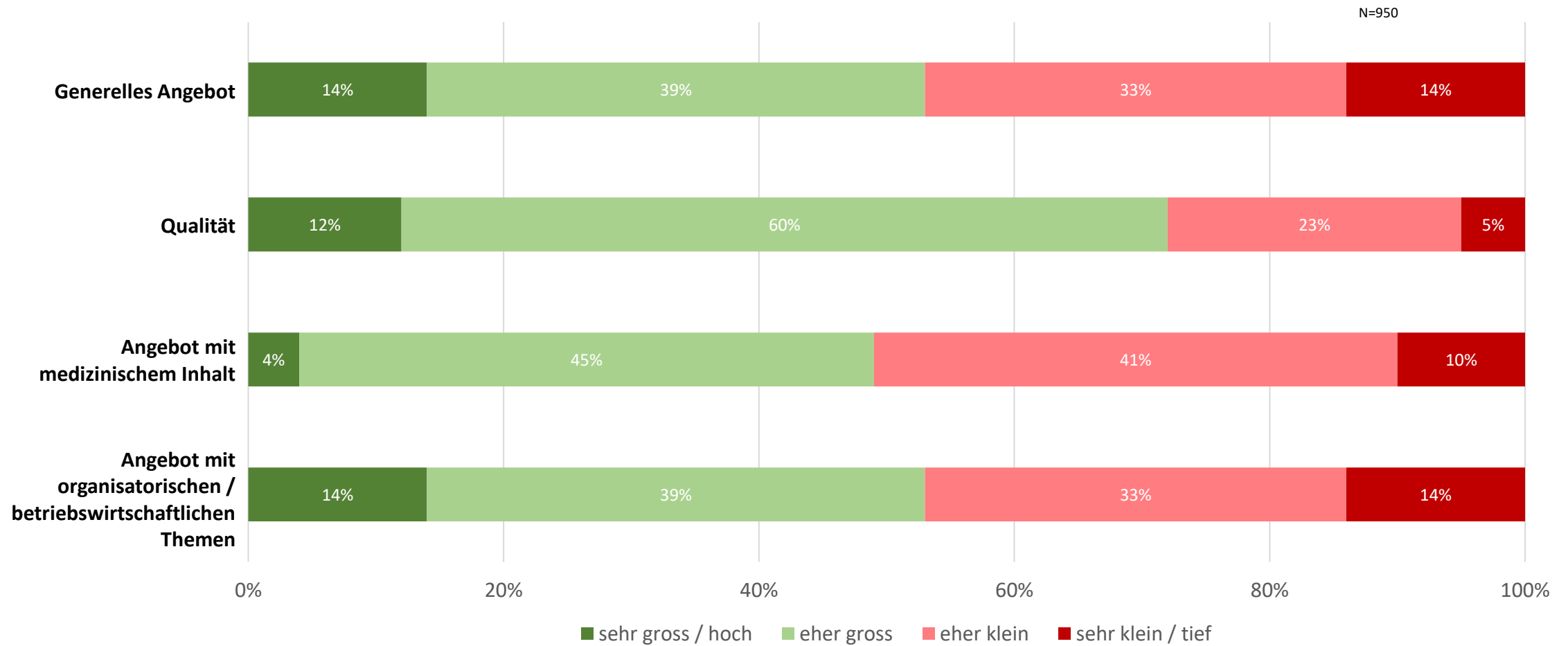
N=932

3. Welche fachliche Richtung innerhalb der MPK-Ausbildung haben Sie absolviert bzw. absolvieren Sie aktuell?



Die MPK-Weiterbildung wird mehrheitlich in der praxisleitenden Richtung absolviert (51%), gefolgt von der klinischen Richtung (39%). Ein kleinerer Anteil kombiniert beide Fachrichtungen (11%), was auf eine zunehmende Verzahnung von fachlichen und organisatorischen Kompetenzen hinweist.

4. Wie beurteilen Sie das Angebot an Fort- und Weiterbildungen für Ihre Tätigkeit als MPA? (1/2)



4. Wie beurteilen Sie das Angebot an Fort- und Weiterbildungen für Ihre Tätigkeit als MPA? (2/2)

Quintessenz unter Berücksichtigung der Umfrageergebnisse und der Kommentare:

- Das **Angebot an Fort- und Weiterbildungen** wird **insgesamt als qualitativ gut** und **ausreichend** wahrgenommen.
- Die Kommentare zeigen, dass das Angebot oft als **zu wenig zielgerichtet** und viele Weiterbildungen als **zu oberflächlich und zu wenig praxisnah** empfunden werden.
- **Standardthemen sind gut abgedeckt**, jedoch fehlen weitergehende **medizinische Inhalte** (z.B. Pädiatrie, Diagnostik) und **praktische Inhalte** (medizinisch-praktische Tätigkeiten, Pharmakologie im Praxisalltag, Patientenmanagement & Kommunikation, Praxisorganisation & Administration).
- **Weiterführende Entwicklungsmöglichkeiten bzw. Karriereperspektiven über die MPK hinaus fehlen.**
- **Strukturelle Hürden** wie fehlende Zeit, lange Anfahrtswege sowie unflexible Formate (z. B. fixe Präsenzkurse, ungünstige Zeitfenster und fehlende Onlineangebote) und begrenzte Unterstützung durch Arbeitgebende **erschweren die Nutzung des Angebots.**

Schutz, der verbindet. Innovation, die Leben rettet.

SEIT 2023 MIT SCHWEIZER
PRODUKTIONS-STANDORT

Bei Bavarian Nordic stehen Menschen im Mittelpunkt – weltweit. Unser Antrieb ist klar: Gemeinsam mit Ihnen Leben zu schützen. Unsere langjährige Erfahrung und unser Engagement treiben uns an, Impfstoffe zu entwickeln, die den Unterschied machen – heute und morgen. Wir setzen uns dafür ein, Versorgungslücken zu schliessen und eine gesündere Zukunft für alle zu gestalten.

 Encepur[®] N

Inaktiviertes FSME-Virus,
Stamm K23

 Rabipur[®]

Inaktiviertes Tollwutvirus, Stamm
Flury LEP

 Vivotif[®]

S. typhi Ty21a viva

Bavarian Nordic Berna GmbH
Oberriedstrasse 68, CH-3174 Thörishaus
www.bavarian-nordic.com
www.bn-impfstoffe.ch

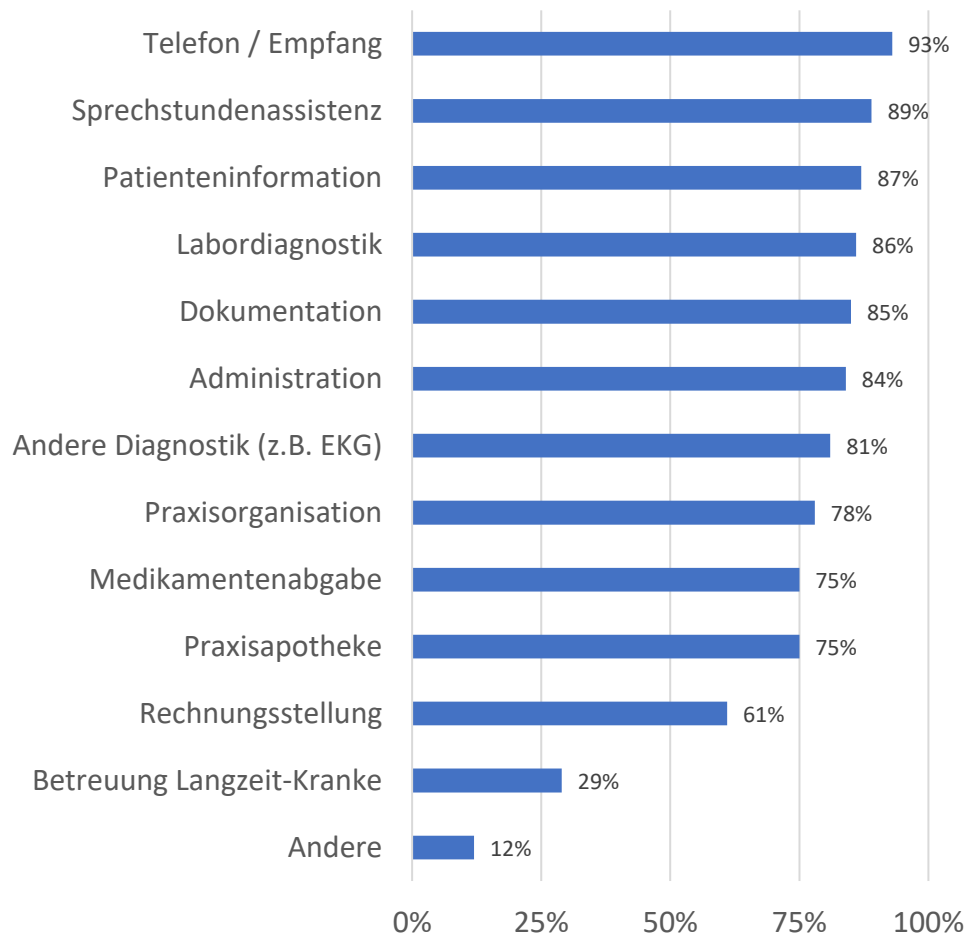
Alle Produkte: Abgabekategorie B.
Ausführliche Informationen finden Sie unter
www.swissmedinfo-pro.ch



BAVARIAN NORDIC

5. In welchen der folgenden Aufgabenbereiche in der Praxis übernehmen Sie Aufgaben?

(mehrere Antworten möglich)

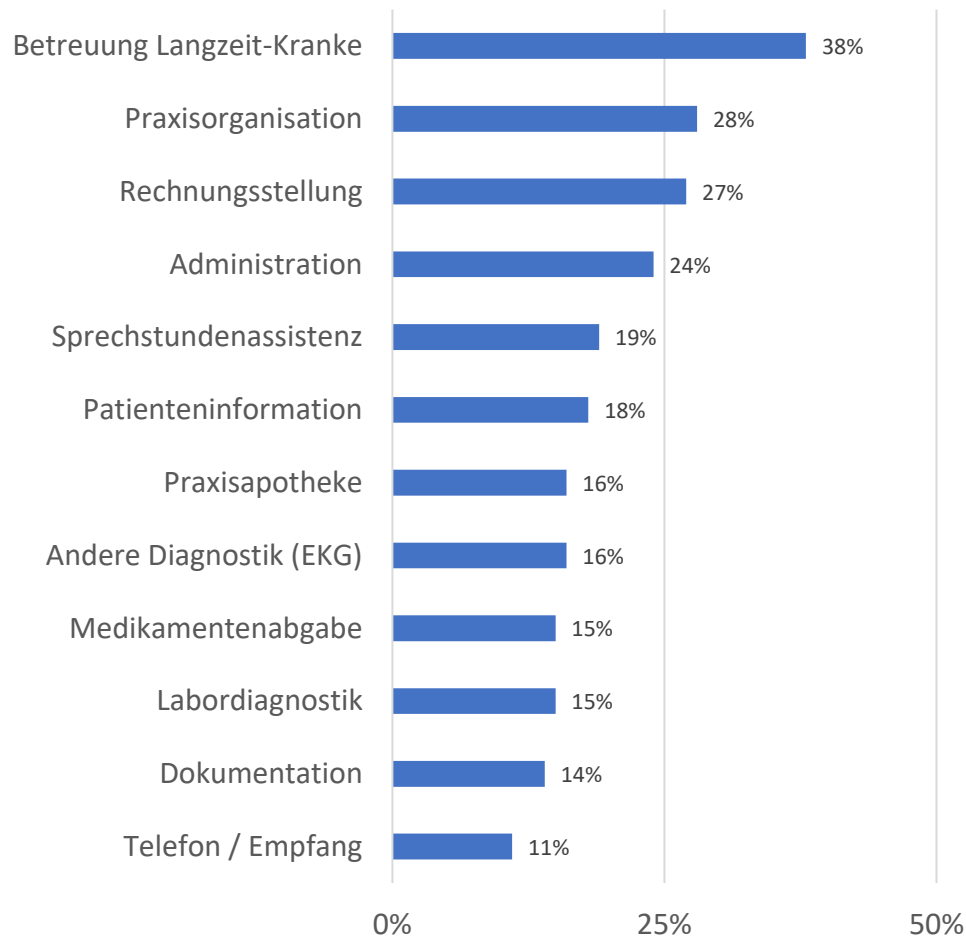


- Die Kommentare verdeutlichen, dass viele MPA und MPK **über die klassischen Aufgaben hinaus erweiterte, teils hochspezialisierte und verantwortungsvolle Tätigkeiten** übernehmen.
- Dazu gehören insbesondere **Führungs- und Managementaufgaben** (Personalführung, organisatorische Praxisleitung, QM, Projektmanagement), **klinisch vertiefte Tätigkeiten** (z. B. Wundmanagement, Notfallversorgung, Impfberatung, spezialisierte Sprechstunden) sowie **technisch-diagnostische Aufgaben** (Röntgen, Laborverantwortung).
- Zudem zeigt sich eine **starke Einbindung in Ausbildung und Wissensvermittlung** (Betreuung von Lernenden) sowie in **strategische und organisatorische Prozesse der Praxis**.
- Insgesamt entsteht das Bild, dass MPA und MPK als **zentrale Schnittstelle zwischen medizinischem, organisatorischem und betriebswirtschaftlichem Bereich** agieren.

N=893

6. In welchen Aufgabenbereichen könnten Sie sich vorstellen, noch mehr Aufgaben und Kompetenzen zu übernehmen?

(mehrere Antworten möglich)

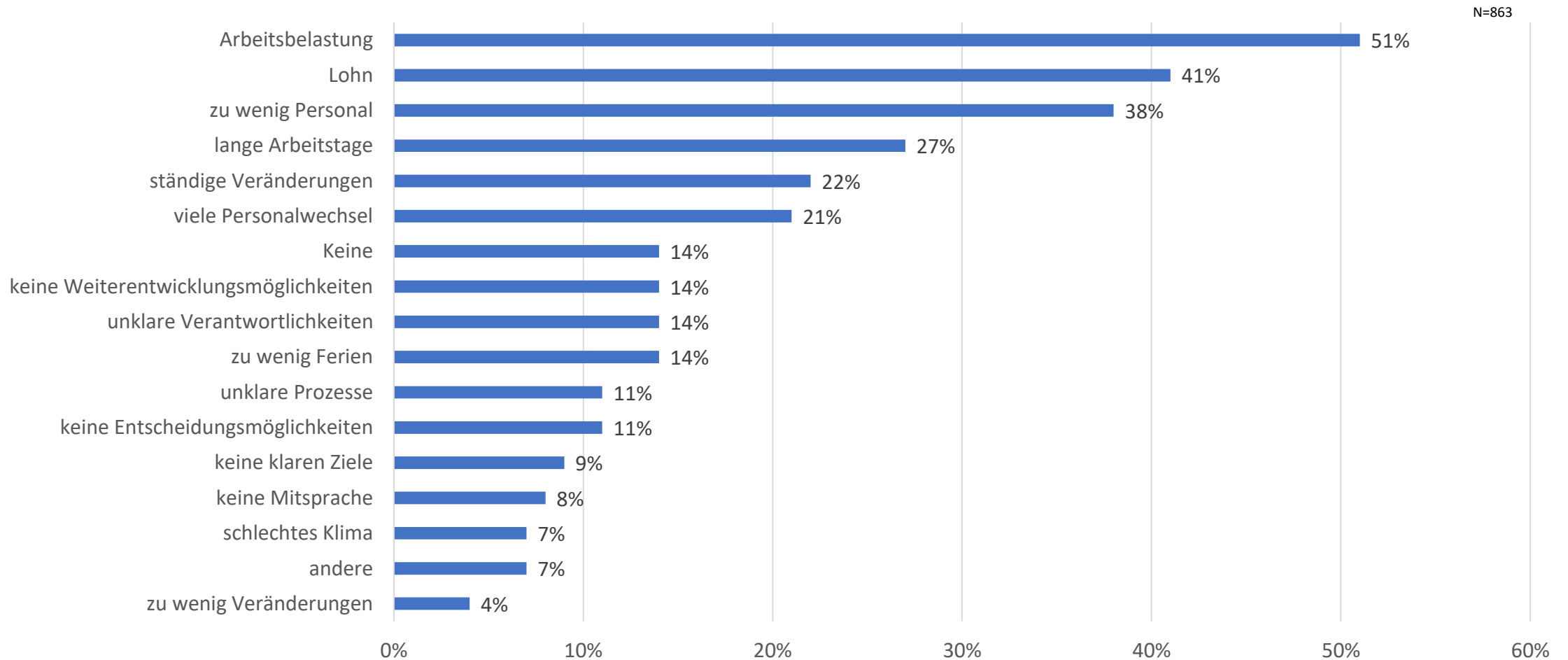


- Das **Interesse** an einer **Ausweitung von Aufgaben und Kompetenzen** ist **grundsätzlich vorhanden**.
- Gleichzeitig zeigen die Kommentare sehr deutlich, dass ein **grosser Teil der MPK bereits heute stark ausgelastet ist oder ein sehr breites Aufgabenspektrum abdeckt**.
- Der Wunsch nach zusätzlichen Aufgaben ist daher kein flächendeckendes Bedürfnis, sondern konzentriert sich auf **gezielte Erweiterungen mit echtem Mehrwert**, insbesondere in Richtung **klinischer Verantwortung (z. B. Chronic Care, delegierte ärztliche Tätigkeiten)**.
- Zugleich werden klare **Grenzen** sichtbar: **Zeitmangel, personelle Ressourcen** und **fehlende Abrechenbarkeit (TARDOC)** limitieren die Bereitschaft und Möglichkeit zur weiteren Kompetenzübernahme.

N=890

7. Welches sind aktuelle Herausforderungen in Bezug auf Ihre aktuelle Tätigkeit? (1/2)

(mehrere Antworten möglich)



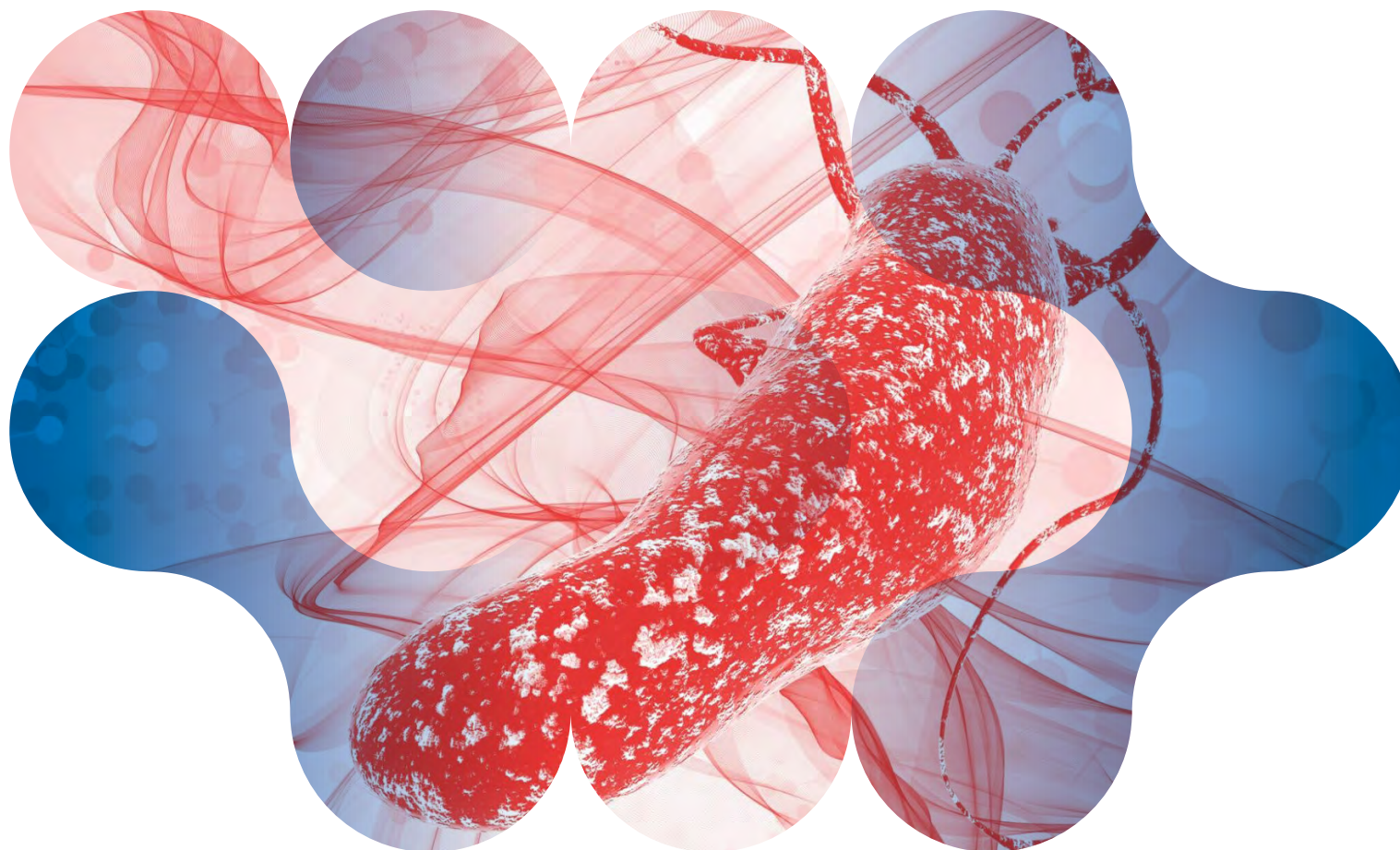
7. Welches sind aktuelle Herausforderungen in Bezug auf Ihre aktuelle Tätigkeit? (2/2)

Quintessenz unter Berücksichtigung der Umfrageergebnisse und der Kommentare:

- Die grössten Herausforderungen im MPA-Alltag liegen in einer **hohen Arbeitsbelastung**, die vor allem **durch Personalmangel (38%), steigende Patientenzahlen und zunehmende administrative Anforderungen** getrieben wird.
- Die Kommentare verdeutlichen, dass sich diese Belastung zusätzlich durch den **Umgang mit anspruchsvollen und ungeduldigen Patientinnen und Patienten** sowie durch eine **zunehmende Bürokratisierung und Systemumstellungen** (z. B. TARDOC, IT-Systeme) verstärkt.
- Parallel dazu zeigen sich **strukturelle Herausforderungen im Arbeitsumfeld: Personelle Instabilität** (Fluktuation, Teilzeitmodelle), **Führungs- und Kommunikationsprobleme** sowie **unklare Prozesse und Zuständigkeiten**.
- Erschwerend kommt hinzu, dass die hohe Belastung häufig mit einer als **unzureichend empfundenen Entlohnung** und **geringer Wertschätzung** einhergeht.

Wissen, was wirkt.

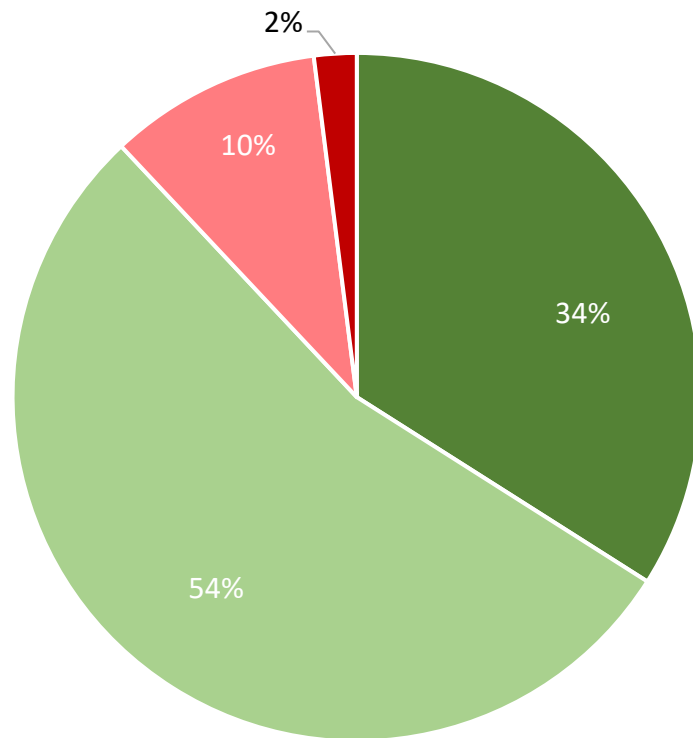
Für eine optimierte empirische Antibiotikatherapie



INFECT AMR Medics Labor AG
amr.medics.ch

 **medics**
schnell. exakt. praxisnah.

8. Wie zufrieden sind Sie generell mit Ihrer aktuellen Tätigkeit als MPA oder MPK?

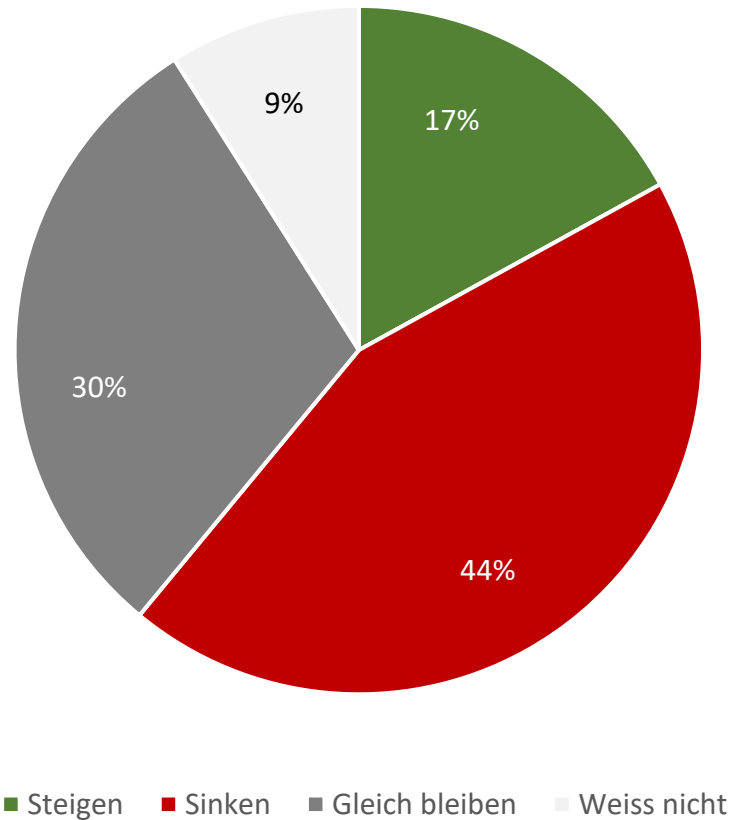


■ Sehr zufrieden ■ Eher zufrieden ■ Eher unzufrieden ■ Unzufrieden

- Die **Zufriedenheit** unter MPA und MPK ist insgesamt **hoch** (88% zufrieden) und wird stark durch die **inhaltliche Attraktivität des Berufs** getragen – insbesondere die **Abwechslung**, der **Patientenkontakt** und die **Sinnhaftigkeit der Tätigkeit**.
- Gleichzeitig zeigen die Kommentare, dass diese Zufriedenheit **fragil** ist und stark von den **Rahmenbedingungen** abhängt. Zentrale Belastungsfaktoren sind vor allem **hohe Arbeitsbelastung**, **Personalmangel**, zunehmende **administrative Aufgaben** sowie die **Vergütung**.
- **Eingeschränkte Entwicklungsmöglichkeiten**, **fehlende Nutzung von Kompetenzen** (z. B. MPK-Rollen) sowie **strukturelle Probleme im Arbeitsmarkt** (z. B. geringe Bekanntheit von Weiterbildungen, Lohnniveau) werden als problematisch wahrgenommen.

N=861

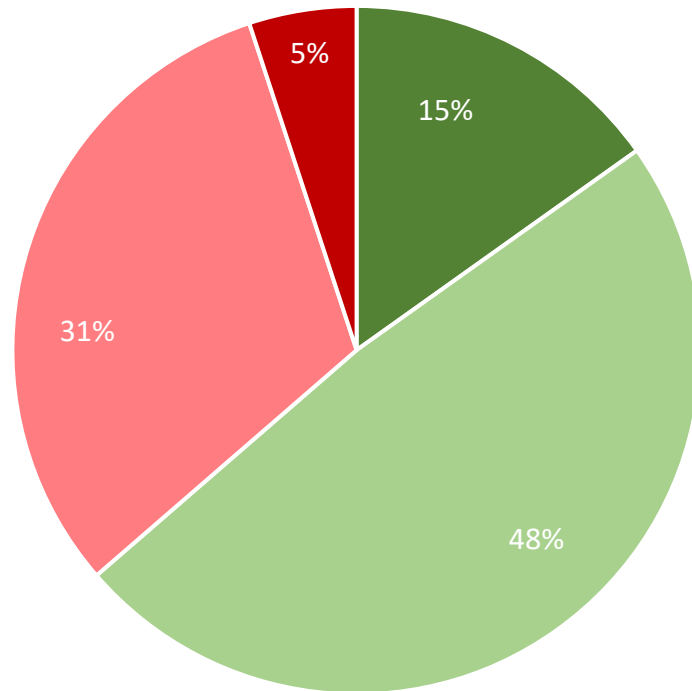
9. Denken Sie, dass die Attraktivität des MPA-Berufes zukünftig steigen oder sinken wird? Bitte begründen Sie Ihre Antwort stichwortartig im Textfeld.



- Die zukünftige **Attraktivität des MPA-Berufs** wird **überwiegend kritisch** eingeschätzt: Viele erwarten eher ein **Sinken der Attraktivität**, vor allem wegen tiefer Löhne, hoher Arbeitsbelastung, zunehmender Administration, fordernder Patientinnen und Patienten sowie begrenzter Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten.
- Besonders häufig wird genannt, dass der Beruf zwar als abwechslungsreich, sinnstiftend und weiterhin gebraucht wahrgenommen wird, für viele aber **keine langfristig attraktive Perspektive** bietet, weshalb er oft als Sprungbrett für andere Aus- und Weiterbildungen dient.
- Gleichzeitig zeigen die Kommentare auch ein **Gegenbild mit Potenzial**: Die Attraktivität könnte steigen, wenn **mehr Verantwortung und Kompetenzen** übertragen, **MPK-/Weiterbildungswege gestärkt**, **Leistungen besser abrechenbar** und **Lohn sowie Anerkennung verbessert** werden.
- Insgesamt hängt die **Zukunft des Berufs** stark davon ab, ob es gelingt, **Rahmenbedingungen, Entwicklungsperspektiven und Wertschätzung spürbar zu verbessern**.

N=854

10. Wie zufrieden sind Sie mit Ihrem Lohn?

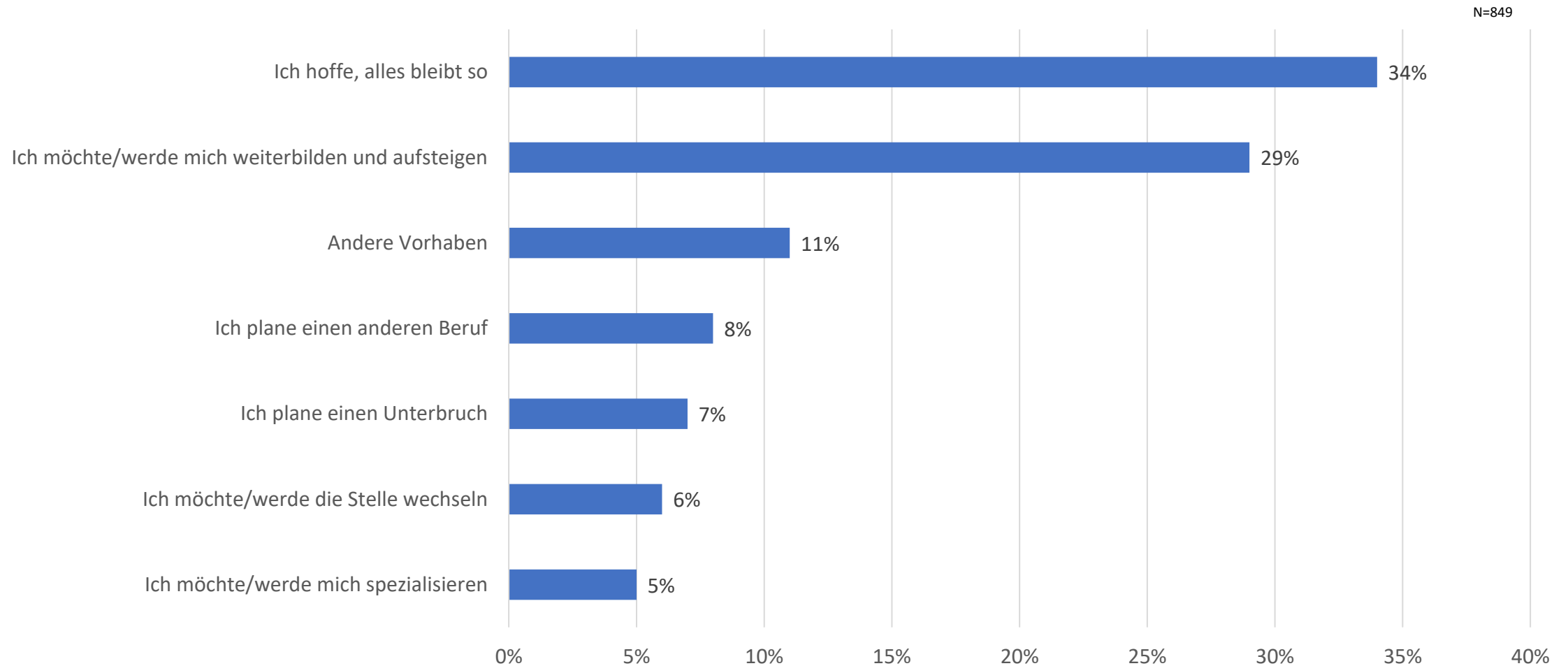


■ Sehr zufrieden ■ Eher zufrieden ■ Eher unzufrieden ■ Sehr unzufrieden

- Die **Zufriedenheit mit dem Lohn** ist insgesamt **verhalten positiv**, aber klar **ambivalent**: Eine knappe Mehrheit ist (eher) zufrieden (63%), gleichzeitig ist aber ein grosser Anteil (36%) (eher) unzufrieden.
- Zentrale Erkenntnisse aus den Kommentaren:
 - **Grundlegendes Problem: Lohnniveau zu tief im Verhältnis zur Verantwortung.** Viele empfinden den Lohn als nicht angemessen für die vielfältigen Aufgaben und die hohe Belastung.
 - **Veraltete Lohnempfehlungen (v.a. FMH)** werden häufig kritisiert und als zentraler Grund für die stagnierende Entwicklung genannt.
 - **Unzureichende Berücksichtigung von Erfahrung, Weiterbildung und Zusatzfunktionen:** Langjährige Mitarbeit, Spezialisierungen oder Führungsverantwortung spiegeln sich oft zu wenig im Lohn wider.
 - **Begrenzte Entwicklungsperspektiven:** Nach einigen Jahren sind Lohnsteigerungen häufig kaum mehr möglich.
 - **Vergleich mit anderen Berufen verstärkt Unzufriedenheit:** Ähnliche oder weniger anspruchsvolle Tätigkeiten werden teils besser bezahlt.
 - **Positive Aspekte relativieren die Unzufriedenheit** teilweise: Einzelne nennen gute Zusatzleistungen, Wertschätzung im Team oder individuelle Vereinbarungen als Ausgleich.

N=853

11. Wie stellen Sie sich Ihre berufliche Zukunft vor? (1/2)



11. Wie stellen Sie sich Ihre berufliche Zukunft vor? (2/2)

Quintessenz unter Berücksichtigung der Umfrageergebnisse und der Kommentare:

- Die beruflichen Zukunftsvorstellungen sind heterogen, zeigen aber **zwei klare Tendenzen**:
 1. Einerseits wünscht sich ein grosser Teil **Stabilität** und möchte in der aktuellen Rolle bleiben (34%)
 2. Andererseits streben fast ebenso viele eine **Weiterentwicklung** durch Weiterbildung, Aufstieg oder Spezialisierung an (zusammen 34%).
- Die Kommentare verdeutlichen jedoch, dass diese **Zukunftspläne stark von den Rahmenbedingungen abhängen**: insbesondere von Lohn, Arbeitsbelastung, Vereinbarkeit mit Familie, Anerkennung und realen Entwicklungsmöglichkeiten innerhalb des Berufs.
- Auffällig ist zudem, dass viele **den Beruf grundsätzlich gerne weiter ausüben würden**, aber nur unter der Bedingung, dass sich Stress, personelle Situation, tarifliche Anerkennung und Nutzung erweiterter Kompetenzen verbessern. **Ohne solche Verbesserungen** erscheinen **Stellenwechsel, Unterbrüche oder ein Ausstieg in andere Berufsfelder** für einen relevanten Teil als realistische Option.
- Gleichzeitig spielt bei einem Teil der Befragten auch die **Lebensphase** eine wichtige Rolle, etwa Familienplanung, Penumreduktion oder bevorstehende Pensionierung.

Zielgerichtete, praxisnahe Weiterbildungsangebote für Mitarbeitende im Gesundheitswesen!

Von der Koordinatorin zur MitUnternehmerin

Führungstraining für leitende Mitarbeitende im Gesundheitswesen

Damit alle am gleichen Strick ziehen. 

Informationen: <https://mit-mut.ch/mut-training>

Anmeldung
QR Code → 
oder über Link: <https://mit-mut.ch/anmeldung/>



Sandy Maier
Dipl. Coach & Supervisor bso

COACHING UND TRAINING



Worte wirken!

Im Gesundheitswesen geht es jeden Tag um Begegnung mit Menschen und Vertrauen. Das Ganze geschieht oft unter Zeitdruck.

Und mittendrin: **Kommunikation**. Sie begleitet uns ständig - und doch wird sie selten bewusst geübt.

Schon kleine Veränderungen in der Wortwahl oder der inneren Haltung können eine grosse Wirkung entfalten - im Team, im Gespräch mit den Patienten und mit sich selber.

KOMMUNIKATION NEU ENTDECKEN:

- **Kommunikation, die gut tut** - Sprache ist mehr als Technik. Sie ist Haltung, Präsenz und Fürsorge. Sie wirkt unmittelbar auf das Wohlbefinden jedes Einzelnen.
- **Gespräche, die Klarheit schaffen und wirken** - Eine gesunde und klare Sprache wirkt beruhigend, stärkend und lösungsorientiert.
- **Konflikte konstruktiv klären** - Konflikte konstruktiv klären und nachhaltige Lösungen entwickeln - mit Empathie und Struktur.
- **Entspannter durch stressige Zeiten** - Wenn Worte verbinden statt verletzen, entsteht ein Miteinander, das trägt - auch in herausfordernden Zeiten.

Ich begleite Sie und Ihr Team mit Herz, Erfahrung und einem klaren Blick für das, was zwischen den Worten liegt.

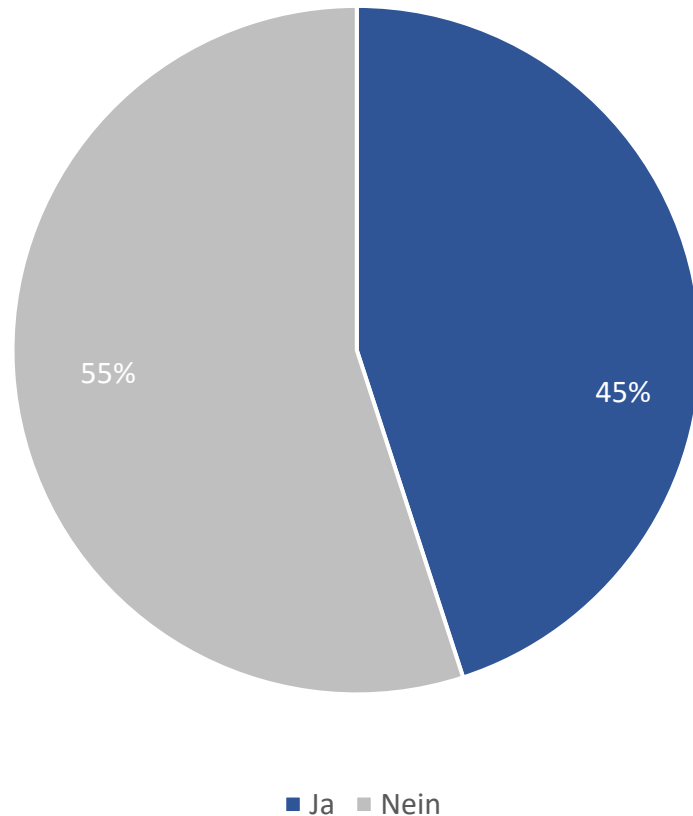
Lassen Sie uns gemeinsam hinschauen, hinhören und neue Wege gehen.

Ich freue mich auf einen inspirierenden Austausch.

+41 79 828 78 90
sandy@maier.coach
www.maier.coach



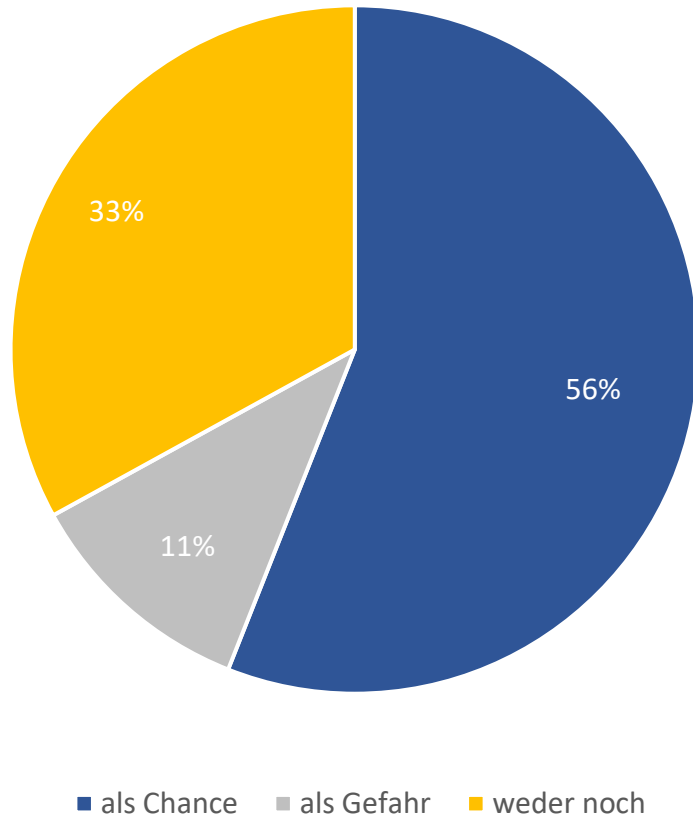
12. Sind Sie SVA-Mitglied?



- Die SVA-Mitgliedschaft ist bei den Befragten aus der Deutschschweiz mit 45% **vergleichsweise moderat verbreitet**.
- Der SVA verfügt über eine **etablierte Basis** und wird grundsätzlich als **relevante Institution** wahrgenommen – erfüllt die **Erwartungen** vieler Mitgliederinnen jedoch derzeit **nur teilweise**.
- Die Kommentare zeigen, dass ein erheblicher Teil der Nicht-Mitgliederinnen **bewusst ausgetreten** ist oder sich **gegen eine Mitgliedschaft entschieden** hat.
- Zentrale **Gründe** sind eine kritische Wahrnehmung des **Preis-Leistungs-Verhältnisses**, ein **geringer wahrgenommener Nutzen** (z. B. bei Fortbildungen oder Dienstleistungen) sowie das **Gefühl, dass sich der Verband zu wenig sichtbar und wirksam für die Interessen der MPA/MPK einsetzt** – insbesondere auf politischer Ebene.
- Zudem spielen **zeitliche Ressourcen**, **regionale Veränderungen** (z. B. Auflösung von Sektionen) und **alternative Zugehörigkeiten** zu anderen Organisationen eine Rolle.

N=734 (D-CH)

13. Erachten Sie die Digitalisierung für Sie persönlich und für Ihre berufliche Tätigkeit als Chance oder als Gefahr?



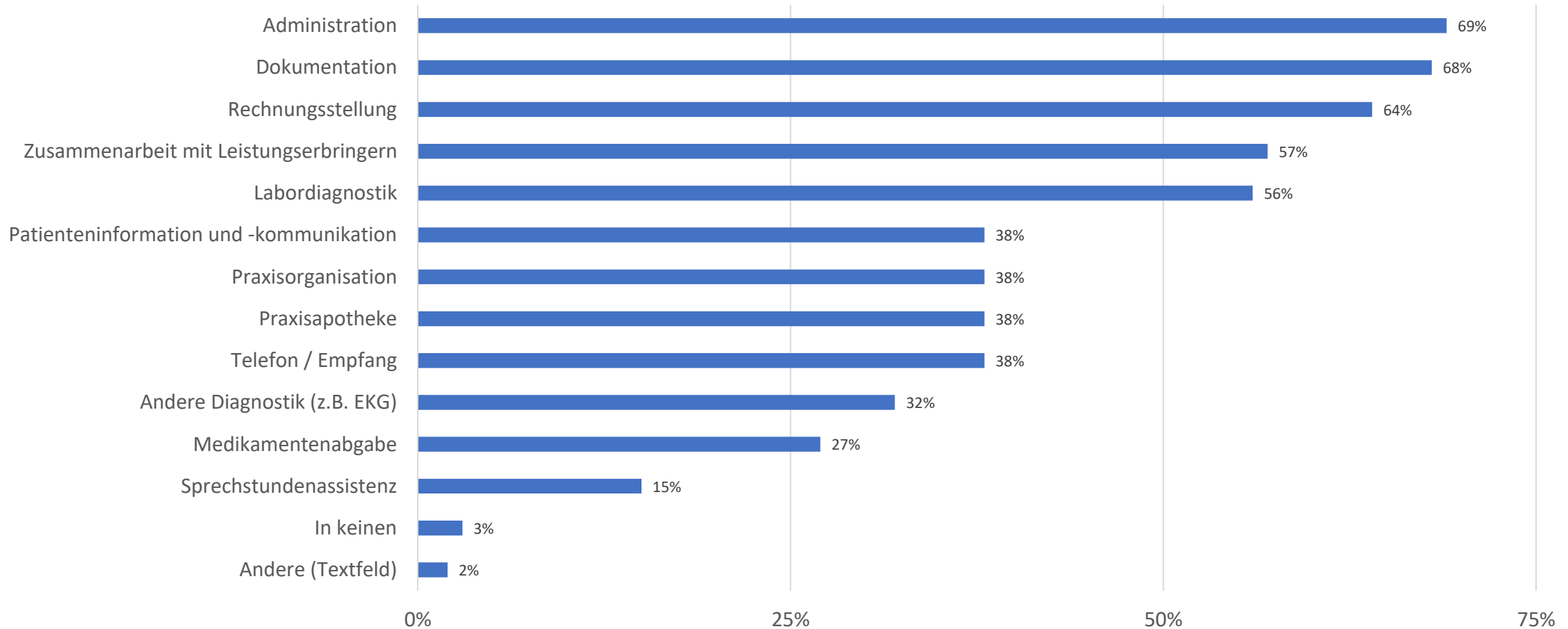
- Die **Digitalisierung** wird **mehrheitlich als Chance wahrgenommen** (56%), vor allem dort, wo sie **Abläufe vereinfacht, Zeit spart** und **administrative Prozesse** effizienter macht.
- Gleichzeitig zeigen die Kommentare, dass diese Chance an **Bedingungen** geknüpft ist: Digitalisierung darf den **Patientenkontakt nicht verdrängen**, muss **praktisch nutzbar** sein und braucht **verlässliche Systeme** sowie **gute Schulung**.
- Die Rückmeldungen machen zudem deutlich, dass viele die Digitalisierung nicht eindimensional positiv sehen, sondern zugleich auch als **Gefahr** erleben – insbesondere wegen **Datenschutz, Cyberrisiken, Abhängigkeit von Technik, wachsender Mail- und Informationsflut** sowie dem **Verlust persönlicher Interaktion**.
- Wiederholt wird betont, dass digitale Lösungen nur dann einen Mehrwert schaffen, wenn sie wirklich **entlasten, statt zusätzliche Komplexität** zu erzeugen.
- Auffällig ist damit ein insgesamt **ambivalentes, aber pragmatisches Bild**: Die Digitalisierung wird grundsätzlich akzeptiert und als notwendig angesehen, ihr Nutzen hängt jedoch stark davon ab, wie sie umgesetzt wird und ob der Mensch im Zentrum bleibt.

N=838

14. In welchen Aufgabenbereichen schafft die Digitalisierung die grössten Potenziale für Optimierungen und Veränderungen? (1/2)

(mehrere Antworten möglich)

N=816



14. In welchen Aufgabenbereichen schafft die Digitalisierung die grössten Potenziale für Optimierungen und Veränderungen? (2/2)

- Die **grössten Potenziale** der Digitalisierung werden klar in den **administrativen und dokumentationsnahen Bereichen** gesehen. Am häufigsten genannt werden Administration (69%), Dokumentation (68%) und Rechnungsstellung (64%). Diese Bereiche gelten als besonders geeignet für Automatisierung, Effizienzsteigerung und Fehlerreduktion.
- Ebenfalls **grosse Potenziale** werden in **der Zusammenarbeit mit anderen Leistungserbringern** (57%) sowie in der **Labordiagnostik** (56%) gesehen – insbesondere durch digitale Datenübermittlung, Vernetzung und schnellere Prozesse.
- **Mittlere Potenziale** werden bei **praxisnahen Abläufen** wie Telefon/Empfang, Praxisapotheke, Organisation und Patientenkommunikation erkannt. Hier zeigen die Kommentare, dass digitale Lösungen zwar entlasten können (z. B. KI-Telefonassistenz, eRezept), aber auch praktische Grenzen und Umsetzungsfragen bestehen.
- Deutlich **geringer** werden die **Potenziale in patientennahen Tätigkeiten** eingeschätzt, insbesondere in der Sprechstundenassistenz (15%). Dies unterstreicht die Wahrnehmung, dass **direkte medizinische und zwischenmenschliche Aufgaben weniger stark digital substituierbar** sind.

Entwicklungsteam

Martin Baumann

M.A. HSG, Geschäftsführender Partner Fluentis GmbH (seit 2003), Dozent an der Universität St. Gallen (Ärztinnen und Ärzte, Zahnärztinnen und Zahnärzte) und an der Universität Zürich (Medizin-Studentinnen und Studenten).

Ruth Ehbets

Arbeits- und Organisationspsychologin, Beratungen in Arztpraxen (Bogensschlag.ch), Mitentwicklerin und Dozentin Unternehmerseminar für Ärztinnen und Ärzte, Mitentwicklerin und Dozentin des Trainings „Von der Koordinatorin zur MitUnternehmerin“ für MPA und MPK, im Vorstand SVA Graubünden, 15 Jahre Erfahrung Leitung einer Gruppenpraxis.

Daniel Jung

Entwickler und Organisator des Trainings „von der Koordinatorin zur MitUnternehmerin“ für MPA und MPK, 30 Jahre Erfahrung in verschiedenen Funktionen im Bereich Pharma (Beratung, Coaching und Weiterbildung).

Sandy Maier

Dipl. Coach und Supervisorin bso, Coaching und Training für Kommunikation und Teamentwicklung im Gesundheitswesen, Dozentin an der Juventus Schule für Medizin, über 20 Jahre Erfahrung in verschiedenen Funktionen der Pharmawelt.

MPAKBAROMETER 2025/26

Kontakt

Martin Baumann

M.A. HSG, Geschäftsführender Partner

E-Mail: martin.baumann@fluentis.ch

Telefon: 079 727 25 27

Fluentis GmbH

Neunbrunnenstrasse 38

8050 Zürich

MPAKBAROMETER 2025/26