

NACHHALTIGKEITS-
BERICHT

2023

Vorwort des Verwaltungsratspräsidenten

Sehr geehrte Damen und Herren

Nachhaltigkeit wird nicht nur von internationalen Grossunternehmen verlangt; auch Schweizer Spitäler sind angehalten, ihre Tätigkeiten mit Blick auf die Zukunft auszurichten. Dazu gehören einerseits ökologische Aspekte, aber auch die Zukunftsfähigkeit der Unternehmensführung und des Umgangs mit wichtigen Stakeholdern. In der Patientenbetreuung ist eine möglichst nachhaltige Versorgung seit Jahren eine Selbstverständlichkeit. Wir setzen den Auftrag unserer Gründerin Anna Seiler, «stets und ewig» ein Spital für Bernerinnen und Berner zu führen, seit 670 Jahren um und sind stolz, heute so viele Menschen jährlich mit bester Medizin versorgen zu können.



Der vorliegende Bericht wird in Erfüllung des Artikels 964b OR erstmals für das Berichtsjahr 2023 erstellt und gibt einen Überblick über die Aktivitäten der Insel Gruppe im Bereich der ökologischen, sozialen und unternehmerischen Nachhaltigkeit. Wir freuen uns, der interessierten Öffentlichkeit aufzeigen zu können, wie viele Projekte und Massnahmen in diesen Bereichen an der Insel Gruppe umgesetzt werden und wie stark sich unsere Spitalgruppe nicht nur für die nachhaltige Gesundheit unserer Patientinnen und Patienten, sondern auch für die Nachhaltigkeit unseres Unternehmens einsetzt. Der Bericht erweitert den bis dato veröffentlichten Nachhaltigkeitsbericht.

Die Insel Gruppe informiert proaktiv und umfassend – auch, weil sie sich der gesellschaftlichen Verantwortung und dem Dialog zur Nachhaltigkeit von Unternehmen stellen will. Das politische Umfeld für Spitäler ist derzeit schwierig: Gerade im Gesundheitswesen herrscht ein massiver Fachkräftemangel, die regulatorischen Anforderungen steigen, viele Leistungen sind unterfinanziert. All dies versuchen wir mit umsichtiger Unternehmensführung, dem laufenden Austausch mit Meinungsführern und Entscheidungsträgern und dem Dialog mit Mitarbeitenden und Partnern zu adressieren.

Ich wünsche Ihnen gute Lektüre.

Im Namen des Verwaltungsrates

Bernhard Pulver
Verwaltungsratspräsident
Bern, im April 2024

Inhaltsverzeichnis

Überblick Nachhaltigkeitsaktivitäten 2023	4
EINLEITUNG	6
Die Insel Gruppe	6
Engagement für nachhaltige Entwicklung	9
ÖKOLOGIE / UMWELTBELANGE	10
Treibhausgasemissionen	10
Luftverschmutzung	14
Wasserverbrauch	16
Biologische Vielfalt und Abfallaufkommen	18
Energie	22
SOZIAL- UND ARBEITNEHMERBELANGE	25
Patientinnen und Patienten	26
Engagement in Lehre und Forschung im Bereich der Humanmedizin	28
Politisches und gesellschaftliches Umfeld	30
Arbeitsbedingungen	32
Achtung der Rechte der Arbeitnehmenden, informiert und konsultiert zu werden	35
Rechte der Sozialpartner	36
Gesundheitsschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz	37
Geschlechtergleichstellung	40
COMPLIANCE	42
Bekämpfung der Korruption	42
Achtung der Menschenrechte	44
WEITERFÜHRENDE ERLÄUTERUNGEN	46
Hintergrund	46
Konkretisierung der Berichtsinhalte	48

Überblick Nachhaltigkeitsaktivitäten 2023

7. SEPTEMBER

PLATZIERUNG EINES GREEN BONDS AM KAPITALMARKT

Als erstes Universitätsspital in der Schweiz hat die Insel Gruppe erfolgreich einen Green Bond (grüne Anleihe) am Kapitalmarkt platziert. Die Mittel dienen der Finanzierung des im Minergie-P-Eco-Standard realisierten Anna-Seiler-Hauses, welches am 18. September 2023 in den klinischen Betrieb übergang.

1. MAI

EINFÜHRUNG RECIRCLE IN DEN RESTAURANTS DER INSEL GRUPPE

In allen Restaurants der Insel Gruppe ist das Mehrweggeschirr von reCIRCLE erhältlich. Den Restaurantgästen steht mit dem reCIRCLE-Geschirr eine weitere Option offen, mitzuhelfen, die Insel Gruppe auf dem Nachhaltigkeitsweg zu unterstützen und wertvolle Ressourcen zu schonen.

18. SEPTEMBER

INBETRIEBNAHME ANNA-SEILER-HAUS, ZERTIFIZIERT NACH MINERGIE-P-ECO

Mit dem neuen Anna-Seiler-Haus entwickelt das Inselspital die patientenorientierte, universitäre Medizin sowie attraktive Arbeitsbedingungen für die Mitarbeitenden weiter. Das Spitalgebäude wurde als Minergie-P-Eco Bau konzipiert, was bei seiner Grösse und Komplexität eine ganz besondere Herausforderung war. Neben der Energieeffizienz erfüllt es auch im Bereich der Gesundheits- und Umweltaspekte hohe Massstäbe. Das Anna-Seiler-Haus schafft eine Atmosphäre, die Behaglichkeit ausstrahlt und gesundheitsfördernd ist.

8. JUNI

BIKE TO WORK, VIEREINHALBMAL UM DIE ERDE

Mit der Kilometerzahl konnte nicht ganz ans Vorjahr angeknüpft werden. Gleichwohl sind die erreichten 195 308 Kilometer, entsprechend viereinhalb Erdumrundungen, sehr beachtlich. Damit radelte die Insel Gruppe auch deutlich mehr als die anderen Unispitäler. Die Umwelt dankt, denn so konnten über 26 000 Kilogramm CO₂ eingespart werden.

24. OKTOBER

OFFIZIELLER BEITRITT ZUR BUNDESINITIATIVE «VORBILD ENERGIE UND KLIMA»

Die Universitätsspitäler von Basel, Bern, Lausanne und Genf sind gemeinsam der Initiative des Bundes «Vorbild Energie und Klima» (VEK) beigetreten und verpflichten sich damit zur Umsetzung der Energiestrategie 2050 und des Pariser Klimaübereinkommens von 2015.

28. JULI

LGBTIQ+-NETZWERK ERSTMALS ALS INSEL ERKENNBAR AN DER PRIDE

Zahlreiche bunte Outfits und Fahnen trotzten in Bern dem Regen – die Bern-Pride tauchte die Stadt in ein Farbenmeer. Auch das Insel-Netzwerk QUEER INSEL war mit dabei. Eine Gruppe von Mitarbeitenden lief unter dem Logo von QUEER INSEL bei der Pride mit und genoss gemeinsam das Festival auf dem Bundesplatz. Die Insel Gruppe setzt damit ein Zeichen für Diversität und Vielfalt.

17. NOVEMBER

LOHNGLEICHHEIT SO GUT WIE NOCH NIE

Im 2023 wurde eine Lohnvergleichsanalyse durchgeführt, welche die Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen erfasst. Im Jahr 2021 lagen die unerklärten Lohnunterschiede zuungunsten der Frauen noch bei 2.4 Prozent. Unter Berücksichtigung der Unterschiede der Qualifikationsmerkmale und der arbeitsplatzbezogenen Merkmale ist der unerklärbare Unterschied auf 0.3 Prozent gesunken.

Einleitung

DIE INSEL GRUPPE

1354 stiftete die Bernburgerin Anna Seiler ein Spital für 13 bettlägerige und bedürftige Menschen. Ihre Vision: Das Spital soll «stets und ewig» bestehen. In den darauffolgenden Jahrhunderten ist das Inselspital laufend gewachsen und zu einer wichtigen Gesundheitsinstitution in Bern geworden. Im Januar 2016 fusionierte das Inselspital mit der Spital Netz Bern AG zur Insel Gruppe AG. Dadurch entstand eines der grössten und führenden medizinischen Versorgungssysteme der Schweiz. Per 1. Januar 2023 hat die Insel Gruppe die Berner Reha Zentrum AG übernommen.

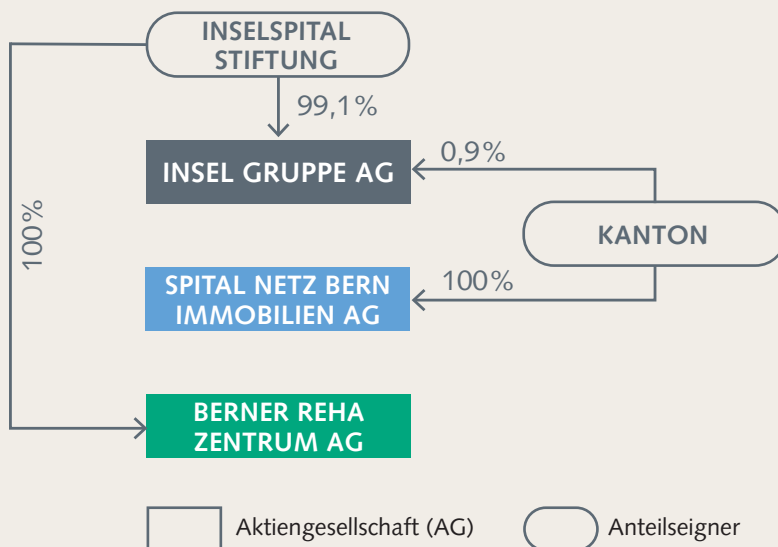
Mit ihren fünf Standorten im Kanton Bern,

- dem Inselspital, Universitätsspital Bern,
- den Landspitälern Riggisberg und Aarberg,
- dem Spital und Altersheim Belp,
- dem Berner Reha Zentrum Heiligenschwendi,

vereint die Insel Gruppe medizinische Grundversorgung mit international führender Spitzenmedizin. Als Universitätsspital übernimmt das Inselspital ausserdem eine zentrale Stellung im Bereich der universitären Lehre und Forschung.

Die Insel Gruppe AG ist mehrheitlich im Besitz der Inselspital-Stiftung und zu einem kleinen Anteil im Besitz des Kantons Bern (s. Grafik «Besitzverhältnisse»).

Besitzverhältnisse



Auch nach der Gründung der neuen Aktiengesellschaft Insel Gruppe AG und der Schliessung der Spitäler Münsingen und Tiefenau im Jahr 2023 besteht die Spital Netz Bern AG unter dem neuen Namen Spital Netz Bern Immobilien AG bis heute weiter. Die Spital Netz Bern Immobilien AG gehört zu 100 Prozent dem Kanton Bern.

In der Insel Gruppe werden jährlich rund 900 000 ambulante Konsultationen durchgeführt und 60 000 Patientinnen und Patienten stationär behandelt. An den verschiedenen Standorten arbeiten über 11 000 Mitarbeitende, davon rund 18 Prozent als Ärztin bzw. Arzt, 36 Prozent in der Pflege und 46 Prozent verteilt auf die weiteren Berufsgruppen. Kern des Leistungsangebots der Insel Gruppe ist das abgestufte Gesundheitsversorgungsmodell: Patientinnen und Patienten werden am geeigneten Standort und in kürzester Zeit mit der für sie optimalen Therapie behandelt. Vom Eintritt über die Anamnese, Diagnostik, Behandlung, Rehabilitation bis zum Austritt, bieten die Spitäler der Insel Gruppe das ganze Spektrum der medizinischen Versorgung an. Als Spitalgruppe mit öffentlichem Versorgungsauftrag stehen die Spitäler und Versorgungseinrichtungen der Insel Gruppe allen Patientinnen und Patienten offen. Das hochspezialisierte Inselspital gewährt jederzeit Zugang zu den neusten Entwicklungen und Methoden in allen Fachgebieten der Medizin und ist ein wichtiger medizinischer Forschungsstandort der Schweiz.

Mit ihren über 11 000 Mitarbeitenden ist die Insel Gruppe eine der grössten Arbeitgeberinnen in der Region Bern. Darüber hinaus ist die Spitalgruppe die wichtigste Weiterbildungsinstitution für junge Ärztinnen und Ärzte und ein Topausbildungsbetrieb für eine Vielzahl von Berufen.

Der strategische Ansatz der Insel Gruppe basiert auf ihrer Vision, ihrer Mission, ihren Werten und ihren sechs gruppenweiten strategischen Unternehmenszielen. Die Patientinnen und Patienten sowie Forschung, Lehre und Innovation sind das Herzstück dieser Strategie.



«Klimaschutz bedeutet auch Gesundheitschutz. Die Insel Gruppe nimmt ihre Verantwortung wahr und trifft Massnahmen für eine umweltbewusste und nachhaltige Entwicklung der Spitalgruppe.»

Dr. h.c. Uwe E. Jocham, Direktionspräsident

Strategische Ziele



Patientenorientierung

Wir optimieren unsere Dienstleistungen unter kontinuierlicher Berücksichtigung der Bedürfnisse unserer Patientinnen und Patienten sowie ihrer Angehörigen.



Qualitätsführerschaft

Durch Förderung einer Qualitäts- und Sicherheitskultur erzielt die Insel Gruppe schweizweit höchste Ergebnisqualität.



Erfolgsfaktor Mitarbeitende

Unsere Mitarbeitenden und deren Fachexpertise sind die wichtigsten Erfolgsfaktoren der Insel Gruppe.



Digitale Medizin

Die Insel Gruppe entwickelt sich zur Vorreiterin der digitalen Medizin.



Innovation, Diagnostik und Therapie

Die Insel Gruppe positioniert sich gegenüber ihren Wettbewerbern durch standortübergreifende Innovationen in Diagnostik und Therapie.



Alter und Gesundheit

Die Insel Gruppe stellt eine altersgerechte Infrastruktur zur Verfügung und fokussiert auf die medizinische Behandlung und die Ansprüche älterer Menschen sowie Multimorbidität, chronische Erkrankungen und Demenz.

ENGAGEMENT FÜR NACHHALTIGE ENTWICKLUNG

Die Insel Gruppe bietet den Menschen in allen Lebensphasen qualitativ hochwertige Medizin und ist bestrebt, ein attraktives Arbeitsumfeld für ihre Mitarbeitenden zu schaffen. Gleichzeitig wird ein verantwortungsvoller Umgang mit den natürlichen Ressourcen angestrebt.

Die Insel Gruppe verfügt über eine Nachhaltigkeitskommission, die von der Fachstelle Nachhaltigkeit geführt wird und deren Mitglieder die unterschiedlichen Bereiche und Berufe innerhalb der Spitalgruppe repräsentieren. Die Nachhaltigkeitskommission der Insel Gruppe setzt sich für eine umweltschonende Entwicklung ein und unterstützt die Direktionen bei der nachhaltigen Unternehmensführung. Sie fördert die Integration von Nachhaltigkeitsthemen in Unternehmensprozessen und Entscheidungsvorlagen.

Die Fachstelle Nachhaltigkeit berät die Unternehmenseinheiten bei der Umsetzung von Nachhaltigkeitsmassnahmen und gestaltet aktiv die regelmässige Messung von Kennzahlen sowie die Berichterstattung über alle Aspekte der nachhaltigen Unternehmensentwicklung.

Als Verbandsmitglied der Klimaplattform der Wirtschaft und des Verbands für nachhaltiges Wirtschaften (öbu) positioniert sich die Insel Gruppe auch gegenüber der Öffentlichkeit für eine umwelt- und sozialverträgliche Zukunft.

Ökologie / Umweltbelange

Umweltfreundliches und ressourcenschonendes Handeln sind essentiell, um einen positiven Beitrag zur Schonung der Umwelt zu leisten und Umweltkosten einzusparen. Die Insel Gruppe erkennt diese Notwendigkeit und setzt sich seit über zwei Jahrzehnten mit Nachdruck dafür ein, ihren ökologischen Fussabdruck zu reduzieren. Ihre Bemühungen decken die Bereiche Treibhausgasemissionen, Luftverschmutzung, Wasserverbrauch, biologische Vielfalt, Land- und Ressourcennutzung sowie Energie ab.

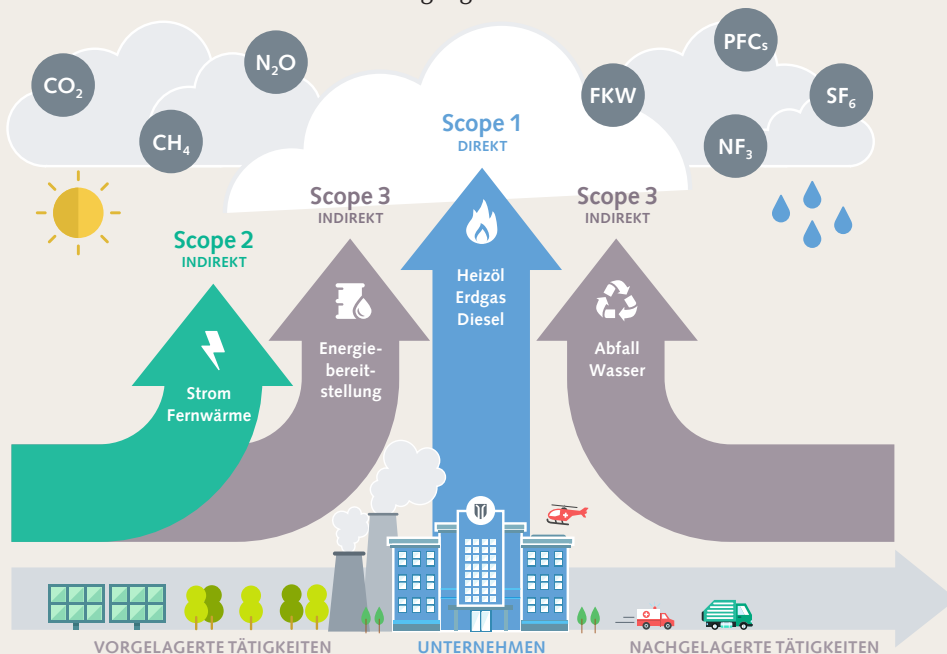
TREIBHAUSGASEMISSIONEN

Die Schweiz hat das Pariser Klimaabkommen zur Reduktion von Treibhausgasen ratifiziert. Dieses legt ein Reduktionsziel der Treibhausgase um 50 Prozent (verglichen mit 1990) bis 2030 fest. Die Schweiz hat sich zudem das Ziel Netto-Null bis 2050 gesetzt.

DIE TREIBHAUSGASBILANZ KURZ ERKLÄRT

Die Insel Gruppe unterteilt ihre Treibhausgas-Emissionen (ausgedrückt in CO₂-Äquivalenten) nach der Definition des Greenhouse Gas (GHG) Protocol in drei Scopes:

- Scope 1:** Direkte Emissionen aus der Verbrennung fossiler Energien wie beispielsweise Heizöl, Erdgas und Diesel.
- Scope 2:** Indirekte Emissionen aus dem Energieverbrauch. Relevant für die Insel Gruppe sind bei Scope 2 der eingekaufte Strom und die Fernwärme.
- Scope 3:** Alle anderen indirekten CO₂-Emissionen u. a. Energiebereitstellung, Wasserverbrauch und Abfallentsorgung.



Auch die Insel Gruppe verfolgt das klare Ziel, bis 2035 Netto-Null in Bezug auf die direkt beeinflussbaren Emissionen aus dem operativen Betrieb (Scope 1 & 2) zu erreichen. In einem weiteren Schritt möchte die Insel Gruppe bis 2050 die Emissionen aus allen Tätigkeiten und der Wertschöpfungskette (Scope 1, 2 & 3) auf Netto-Null bringen.

Handlungsfelder

Die Insel Gruppe hat einen Absenkpfad der Treibhausgasemissionen mit klaren Zielsetzungen definiert. Dabei lehnt sie sich mit ihren Zielen an das Netto-Null-Ziel der Schweiz an. Die Verwendung fossiler Energieträger soll nach und nach eingestellt werden. So konnten bereits im Jahr 2022 durch die Erneuerung zweier Heizzentralen die direkten Emissionen der Insel Gruppe reduziert werden (Verzicht auf fossile Energieträger). Zusätzlich hat die Universitätsklinik für Anästhesiologie und Schmerzmedizin am Inselspital den Gebrauch von Desfluran (einem Anästhesiegas mit erheblichem Treibhausgaspotential) seit 2022 eingestellt.

Massnahmen

Mit der Eröffnung des neuen Hauptgebäudes, dem Anna-Seiler-Haus, im Herbst 2023, welches nach dem Standard Minergie-P-Eco gebaut wurde, werden im Betrieb Emissionen gespart. Ausserdem erfolgte der offizielle Beitritt zur Bundesinitiative «Vorbild Energie und

Chance / Risiko	Erläuterung	Handhabung
↓	Aufgrund von vermehrten Extremwetterereignissen und Hitzetagen durch den Klimawandel besteht für die Insel Gruppe das Risiko eines Mangels an personellen und finanziellen Ressourcen.	Akzeptieren
↓	Aufgrund des Klimawandels besteht das Risiko instabiler Lieferketten, die zu einem Kostenanstieg bei der Insel Gruppe führen können.	Vermindern
↓	Die gesetzlichen Vorgaben zur Klimaberichterstattung stellen für die Insel Gruppe ein Risiko dar, da sie mit sich ändernden und verschärfenden Anforderungen zu einem erhöhten Aufwand und zusätzlichen Kosten führen.	Akzeptieren
Auswirkungen	Erläuterung	Handhabung
↑	Mit ihren Netto-Null-Zielen leistet die Insel Gruppe einen Beitrag zur Energiestrategie 2050 des Bundes.	Realisieren
↓	Die Treibhausgasemissionen der Insel Gruppe haben einen negativen Einfluss auf die Umwelt und den Klimawandel.	Vermindern

Klima». Mit der Initiative leisten Anbieter öffentlich relevanter Dienstleistungen und institutionelle Investoren ihren Beitrag zur Energiestrategie 2050 und zum Pariser Klimaabkommen von 2015. Der Fokus liegt auf Energieeffizienz, erneuerbaren Energien und neu auch auf klimaverträglichen Finanzflüssen.

Eine Reduktion des Energiebedarfs und der damit verbundenen Emissionen wird als Ziel in künftigen Sanierungs- und Bauprojekten angestrebt.

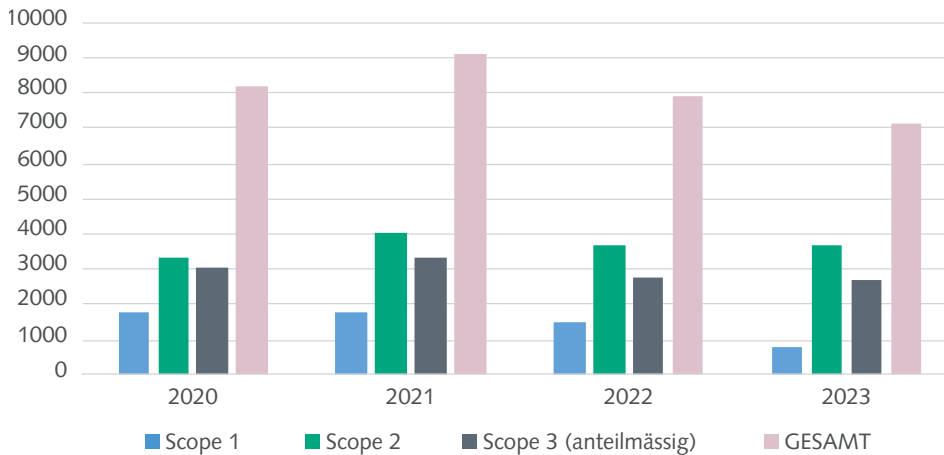
Erfolgt im Kontext des Life-Cycle-Managements der Austausch der Absorptions-Kältemaschine, wird diese zukünftig über Strom statt Fernwärme betrieben. Daraus resultiert eine Minderung der Emissionen, da ihr bezogener Strom nach dem internationalen Standard «Greenhouse Gas (GHG) Protocol» weniger Emissionen verursacht als die Fernwärme.

KENNZAHLEN*

Durch die Schliessung des Spitals Tiefenau (Wärmeversorgung aus nicht-erneuerbarer Energie) und die neue Fernwärmequelle aus Holzkraft in Aarberg (Anschluss Ende November 2022) sind der Erdgasverbrauch und somit die Scope-1- und Gesamt-Emissionen stark zurückgegangen. In den Scope-3-Emissionen sind bisher nur die Energiebereitstellung, der Wasserverbrauch, das Abwasser sowie der Abfall erfasst. Dies umfasst nur einen kleinen Teil von Scope 3.

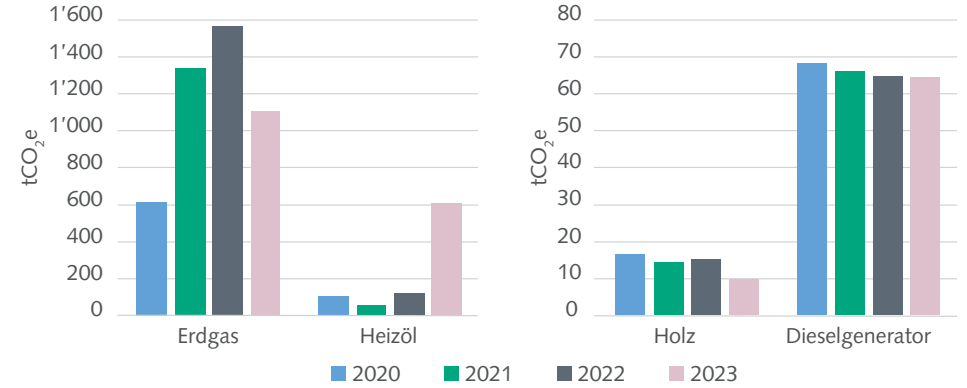


Treibhausgasemissionen (in t CO₂e)

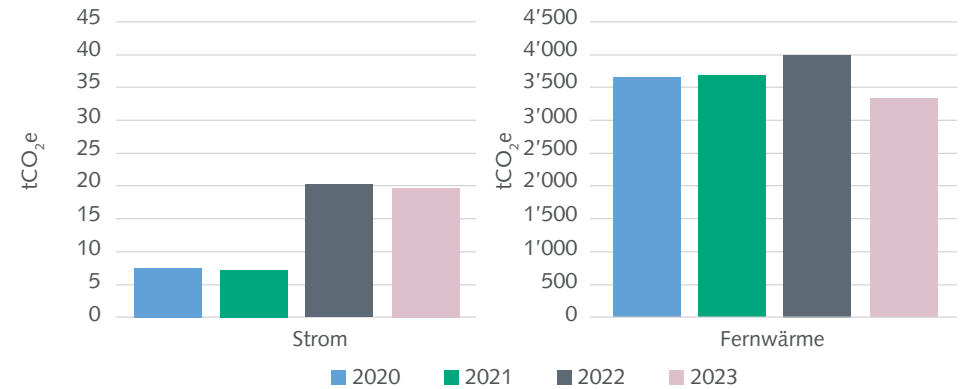


* Zum Zeitpunkt der Berichterstellung lagen teilweise noch nicht alle Dezemberabrechnungen vor. Bei fehlenden Angaben wurden Annahmen auf Basis der letzten Jahre getroffen.

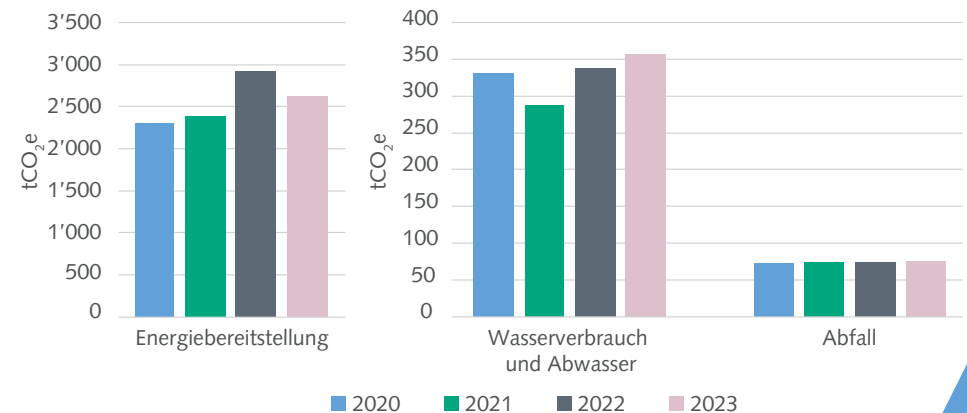
Emissionen: Scope 1



Emissionen: Scope 2



Emissionen: Scope 3



LUFTVERSCHMUTZUNG

Luftverschmutzung ist für den Gesundheitssektor von zentraler Bedeutung, da eine hohe Luftverschmutzung die Gesundheit der Bevölkerung beeinflusst und das Risiko von Atemwegserkrankungen erhöht.

Bei der Insel Gruppe entstehen Luftverschmutzungen insbesondere durch Bauaktivitäten und über die ungefilterte Ableitung der Narkosegase in die Umwelt. Diese sollen auf ein Minimum reduziert werden.

Handlungsfelder

Die Insel Gruppe befolgt die Luftreinhalteverordnung (LRV) des Bundes für den laufenden Spitalbetrieb und bei Neubauten. Die Verordnung hat das Ziel, Lebewesen und ihre Ökosysteme vor schädlichen Luftverunreinigungen zu schützen.

Massnahmen

Das neue Hauptgebäude des Inselspitals, das Anna-Seiler-Haus, wurde in Minergie-P-Eco-Bauweise realisiert. Dies bedeutet unter anderem, dass auf die Innenluftqualität besonderen Wert gelegt wurde. Flüchtige organische Stoffe und Formaldehyd-Konzentrationen wurden nach Baufertigstellung gemessen, um den Einsatz der emissionsarmen Materialien zu bestätigen.

Einige Netzersatzanlagen überschreiten die aktuellen Grenzwerte der LRV. Im Rahmen des Life-Cycle-Managements wird diesbezüglich eine Sanierung der Abgasnachbehandlung vorgesehen.

Die Insel Gruppe sieht zudem – wann immer es medizinisch sinnvoll und möglich ist – eine weitere Reduktion von Anästhesiegasen zu Gunsten intravenöser Verfahren vor.

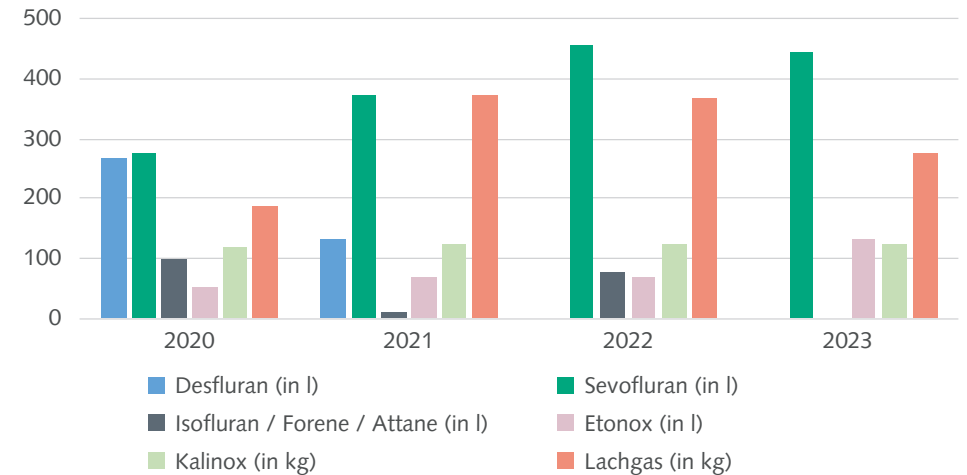
Chance / Risiko	Erläuterung	Handhabung
↓	Aufgrund erhöhter Luftverschmutzung besteht das Risiko, dass vermehrt Patientinnen und Patienten und auch die Mitarbeitenden unter Atemwegserkrankungen leiden und so die Arbeitsbelastung bei dünner Personaldecke bei der Insel Gruppe steigt.	Vermindern
Auswirkungen	Erläuterung	Handhabung
↑	Gesetzlich vorgeschriebene Richtlinien in Bezug auf Bautätigkeiten werden von der Insel Gruppe eingehalten und somit die Umwelt in diesem Masse geschützt.	Realisieren
↓	Luftverschmutzungen durch Bautätigkeiten der Insel Gruppe haben einen negativen Einfluss auf die Umwelt und die menschliche Gesundheit.	Vermindern

KENNZAHLEN

Neben dem Desfluran (2022) wurde auch das Isofluran (2023) aus dem Programm genommen. Deshalb stieg der Verbrauch von Sevofluran im 2022 kompensatorisch an. Der erhöhte Verbrauch von Etonox könnte mit einer erhöhten Nachfrage an natürlichen Geburten zusammenhängen.



Anästhesiegase



WASSERVERBRAUCH

Die effiziente Nutzung von Wasser ist entscheidend, um negative Auswirkungen auf die Umwelt zu minimieren und die Kosten für die Insel Gruppe zu senken. Durch die Herausforderungen der regional bedingten Wasserknappheit gewinnt dieses Thema zusätzlich an Relevanz. Deshalb möchte die Insel Gruppe ihren Wasserverbrauch besser kennen und positiv beeinflussen.

Handlungsfelder

Regelmässige Instandhaltungen der Sanitärleitungen können Verluste vermeiden. Optimierungen bei adiabatischen Rückkühlern führen ebenfalls zu einer Reduktion des Wasserbedarfs. Massnahmen wie diese werden bei der Insel Gruppe regelmässig geprüft und umgesetzt.

Massnahmen

Im 2023 eröffneten Anna-Seiler-Haus wurden wassersparende Armaturen verbaut. Die Insel Gruppe ist bestrebt, den Wasserverbrauch für ihre unterschiedlichen Bereiche zu vermindern. Dazu soll die Erfassung verbessert werden, um daraus Massnahmen ableiten zu können.

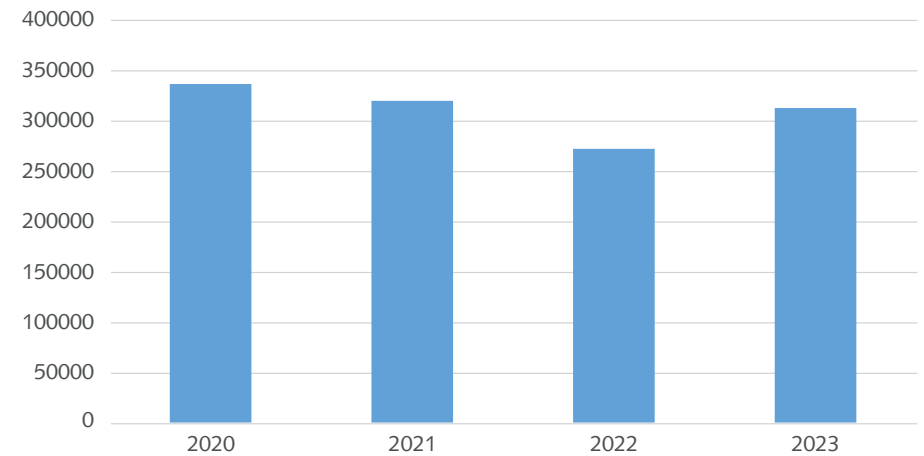
Chance / Risiko	Erläuterung	Handhabung
↓	Es besteht das Risiko, dass es durch regionale Wasserknappheit im Sommer zu Engpässen bei der Insel Gruppe kommen kann.	Vermindern
Auswirkungen	Erläuterung	Handhabung
↓	Der Wasserverbrauch durch die Tätigkeiten der Insel Gruppe wirkt sich auf die Umwelt aus und trägt zur Wasserknappheit bei.	Akzeptieren

KENNZAHLEN*

Der Wasserverbrauch kann jährlich stark variieren. Hohe Auswirkung haben hier unter anderem die Rückkühler. Erhöhter Bedarf an Kühlung in besonders heissen Sommermonaten lässt den Wasserbedarf steigen.



Wasserverbrauch (in m³)



* Zum Zeitpunkt der Berichterstellung lagen teilweise noch nicht alle Dezemberabrechnungen vor. Bei fehlenden Angaben wurden Annahmen auf Basis der letzten Jahre getroffen.

BIOLOGISCHE VIelfALT UND ABFALLAUFKOMMEN

Der Schutz der biologischen Vielfalt sowie der natürlichen Ressourcen ist für die Insel Gruppe in vielerlei Hinsicht relevant. Natürliche Lebensräume und intakte Ökosysteme sind entscheidend für die menschliche Gesundheit, da sie die Wahrscheinlichkeit von Krankheitsausbrüchen reduzieren.

Die biologische Vielfalt auf den Umgebungsflächen der Insel Gruppe wird weiter ausgebaut werden. Damit verbunden wird auch die Sensibilität von Mitarbeitenden, Patientinnen und Patienten und Besuchenden gefördert. Negative Auswirkungen aus den Tätigkeiten der Insel Gruppe auf die biologische Vielfalt werden, wo möglich, reduziert.

Handlungsfelder

Die Insel Gruppe fördert die Biodiversität auf ihren Arealen, indem sie naturnahe Lebensräume schafft, Flächen renaturiert und den Gewässerschutz strikt einhält. Die biologische Vielfalt spielt auch beim Bau neuer Gebäude eine zentrale Rolle. Auf dem Areal der Insel Gruppe wird für jede neu bebaute Fläche eine qualitativ hochwertige Aussenfläche geschaffen. So hat die Insel Gruppe 2017 einen ehemaligen Parkplatz renaturiert und mit dem Inselpark eine grosse Freifläche für Menschen, Tiere und Pflanzen geschaffen.

Weiter verfügt die Insel Gruppe über ein umfassendes Abfall- und Entsorgungskonzept, inklusive spezieller Behälter, Transportregelungen und Kontrollmechanismen, die sicherstellen, dass Abfälle fachgerecht behandelt werden.

Zudem gewährleistet die Insel Gruppe mit internen Richtlinien, dass ein schonender Umgang mit Ressourcen in allen Beschaffungsprozessen eine wichtige Rolle spielt. Dieser Grundsatz gilt auch für die Bautätigkeiten und die Hotellerie der Insel Gruppe. Letztere fördert eine umweltschonende und gesunde Verpflegung für die Patientinnen und Patienten und Mitarbeitenden.

Massnahmen

Aktuell sind die Aussenflächen von zwei Standorten nach dem Biodiversitätslabel der Stiftung Natur und Wirtschaft zertifiziert (Inselareal und Aarberg). Die Insel Gruppe strebt an, zukünftig alle Standorte zu zertifizieren.

Ein Lieferantenkodex wird von der Insel Gruppe in Kraft gesetzt. Dieser schreibt vor, dass zum Schutz der natürlichen Ressourcen entlang der gesamten Lieferkette, die Herstellung und Nutzung von Produkten und Verpackungen umweltschonend erfolgen muss.

Die Insel Gruppe reduziert Einweg-Abfall durch die Förderung von wiederverwendbaren Behältern. Zum Beispiel wurde im Mai 2023 in den Restaurants der Insel Gruppe das reCIRCLE-System eingeführt. Zudem setzt die Hotellerie beim Einkauf auf regionale und frische Produkte, kennt deren Herkunft und setzt Massnahmen zur Reduktion von Food Waste um.

Die Insel Gruppe prüft ein System zur Abfallverdichtung.

Um der Lebensmittelverschwendung entgegenzuwirken, wird die Menge an vermeidbarem Food Waste ermittelt, um daraus konkrete Massnahmen zur Reduktion ableiten zu können. Zudem baut der Bereich Hotellerie der Insel Gruppe das umfangreiche Angebot an vegetarischen und veganen Menüs laufend aus. Ab Juli 2024 wird in der Lebensmittelbeschaffung komplett auf Flugware verzichtet.

Chance / Risiko	Erläuterung	Handhabung
↓	Aufgrund der Verringerung der biologischen Vielfalt besteht das Risiko, dass es zu Engpässen der natürlichen Ressourcen kommt, die einen Kostenanstieg bzgl. Nahrungsmittel und Medikamente für die Insel Gruppe zur Folge haben.	Akzeptieren
Auswirkungen	Erläuterung	Handhabung
↑	Die Biodiversitätsprojekte der Insel Gruppe unterstützen direkt und indirekt die Gesundheit ihrer Patientinnen und Patienten und fördern die Biodiversität in der Stadt Bern.	Realisieren
↑	Dank Sensibilisierung und einem qualitativ hochwertigen Angebot wählen Mitarbeitende vermehrt vegetarische Gerichte. Dies führt zu einer positiven Veränderung der Essgewohnheiten bei der Insel Gruppe.	Realisieren
↓	Aufgrund des Restaurantbetriebs der Insel Gruppe entsteht Food Waste.	Vermindern
↓	Durch Bauaktivitäten, die Beschaffung von Rohstoffen sowie die Herstellung und Entsorgung der Medikamente durch die Insel Gruppe werden natürliche Lebensräume beeinträchtigt, der Druck auf die Biodiversität steigt.	Vermindern

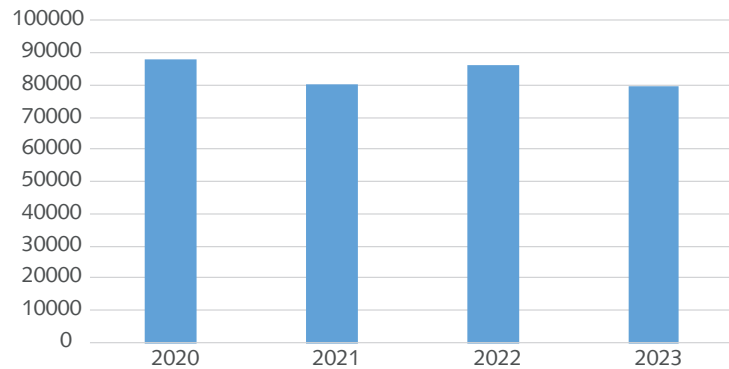


«Nachhaltigkeit ist für die Mitarbeitenden der Insel Gruppe auf allen Ebenen sehr wichtig. Durch gemeinsames Engagement stärken wir die Attraktivität als Arbeitgeberin und setzen uns zusammen für eine nachhaltige Zukunft ein.»

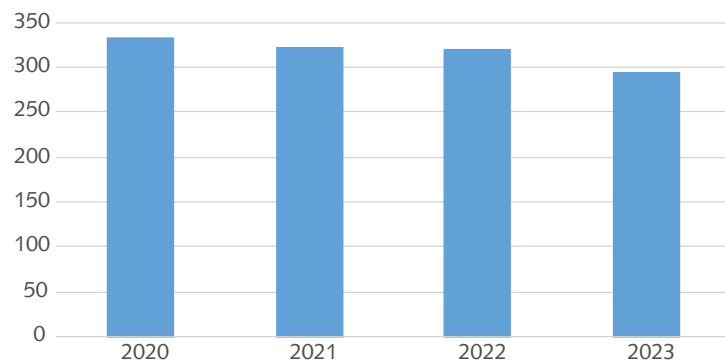
Abel Müller-Hübenthal, Direktor Immobilien und Betrieb

KENNZAHLEN***Fleischreduktion**

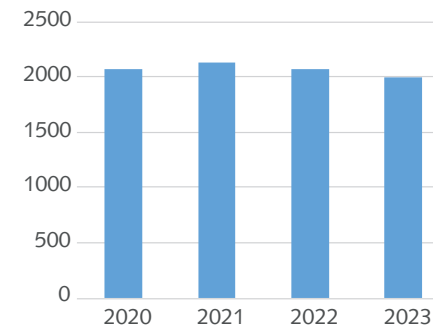
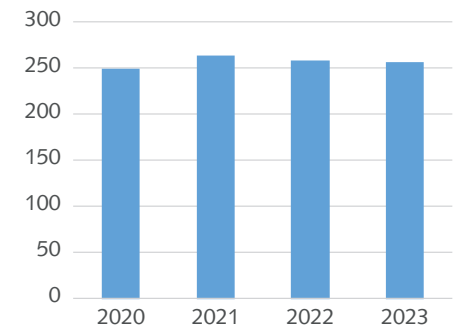
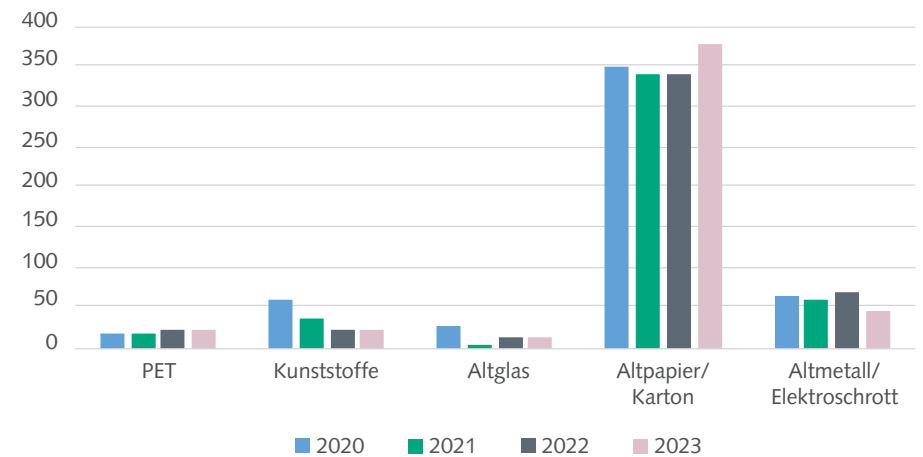
Durch das Engagement der Mitarbeitenden im Restaurantbetrieb konnten die eingekauften Fleischmengen an der Insel Gruppe im Jahr 2023 gegenüber dem Durchschnittswert der Jahre 2018/2019 (vor Corona-Vergleich) um fast 25 Prozent reduziert werden.

**Fleischeinkauf (in kg)****Abfallzahlen**

Der Nassabfall aus dem Restaurantbetrieb beinhaltet unvermeidbare Abfälle (Kaffeesatz, Rüstabfälle usw.) aber auch vermeidbare (Rücklauf von den Tellern der Mitarbeitenden, Patientinnen und Patienten, zu viel Gekochtes, unverkaufte Backwaren usw.). Der vermeidbare Nassabfall konnte in den letzten Jahren bereits reduziert werden. Weitere Reduktionsmassnahmen sind angelaufen.

Nassabfall Restaurantbetrieb (in t)

Im Jahr 2021 gab es beim Hauskehricht und bei den medizinischen Sonderabfällen ein leicht erhöhtes Aufkommen. Seitdem sind die Zahlen wieder rückläufig. Eine mögliche Erklärung liegt im Ausbruch von Corona im Jahr 2020. Pandemiebedingt wurden im Gesundheitswesen viele geplante aber unkritische Operationen verschoben. Im Jahr 2021 wurden diese nachgeholt.

Hauskehricht (in t)**Medizinische Sonderabfälle (in t)****Recyclingzahlen*****Recycling (in t)**

* Die Recyclingzahlen liegen nicht von allen Standorten vollständig vor. Da der grösste Anteil der Recyclingmengen beim Inselehospital anfällt, sind die Zahlen dennoch repräsentativ.

ENERGIE

Der Spitalbetrieb benötigt beträchtliche Mengen an Energie, um Patientinnen und Patienten angemessen zu betreuen und die medizinische Versorgung aufrechtzuerhalten. Mit einer effizienten Energienutzung und der Förderung von erneuerbaren Energien können negative Umweltauswirkungen reduziert werden und den steigenden Energiepreisen entgegeng gehalten werden.

Die Insel Gruppe hat sich zum Ziel gesetzt, ihre Energieeffizienz bis 2030 (gegenüber dem Mittelwert von 2018/2019) um gut einen Viertel zu erhöhen. Ausserdem ist geplant, den Anteil der erneuerbaren Energie auf 60 Prozent zu steigern.

Handlungsfelder

Die Insel Gruppe fördert die Nutzung erneuerbarer Energien. So beziehen die Standorte der Insel Gruppe Strom aus 100 Prozent Wasserkraft. Mit Hinblick auf die Wärmeversorgung bezieht das Insspital seit Jahrzehnten Fernwärme aus der Energiezentrale Forsthaus. Des Weiteren heizt der Standort Belp zu 100 Prozent mit Holz aus der Region, in Riggisberg wird ein Teil der Heizenergie über eine solarthermische Anlage bereitgestellt, der Rest wird über die Fernwärme (Holzschnitzel) bezogen. Aarberg wurde an die Fernwärme angeschlossen (Altholz und 10–20 Prozent Gas).

Massnahmen

Um energieeffizientes Bauen zu fördern, hat die Insel Gruppe das neue Hauptgebäude des Insspitals, das Anna-Seiler-Haus, nach den Anforderungen des Minergie-P-Eco Standards gebaut. Zudem ist die Insel Gruppe der Initiative «Vorbild Energie und Klima» beigetreten, eine Massnahme, die der Bund zur Erreichung der Ziele der Energiestrategie 2050 erarbeitet hat. Zur Verbesserung der Resilienz des klinischen Betriebs bei einem Stromausfall wurde im Winter 2022/23 eine Arbeitsgruppe Strommangellage gegründet. Diese hat Massnahmen umgesetzt, um den klinischen Betrieb bei einem Stromausfall bis zu 48 Stunden aufrecht erhalten zu können.

Aktuell verfügt die Gruppe über eine Photovoltaikanlage. Die Dachflächen der Insel Gruppe bieten ein realistisches Potential von insgesamt 1.600 MWh/a aus Solarenergie, verteilt über alle Standorte. Dieses soll bis 2030 sukzessive realisiert werden.

Zusätzlich wird geprüft, ob der nichterneuerbare Anteil in der Fernwärme weiter reduziert werden kann.

Weiterhin werden energetische Sanierungen an den einzelnen Standorten geprüft, zum Beispiel Dachsanierungen.

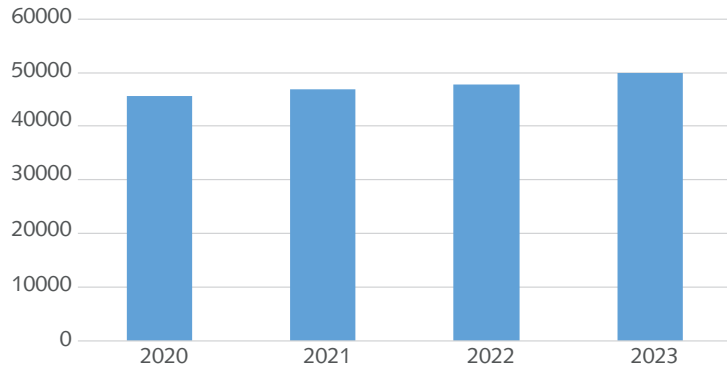
Chance / Risiko	Erläuterung	Handhabung
↑	Es besteht die Chance, dass die Versorgungssicherheit durch den Einsatz eigener Photovoltaik-Anlagen auf dem Gelände der Insel Gruppe erhöht wird.	Realisieren
↓	Es besteht die Gefahr, dass die Energiepreise ansteigen und volatil sind, was zu einer Erhöhung der Kosten für die Insel Gruppe und einer Reduktion der Planungssicherheit führen kann.	Vermindern
↓	Es besteht die Gefahr, dass aufgrund geopolitischer Entwicklungen der Strom knapp wird und es zu Netzunterbrüchen kommt, wodurch die Versorgungssicherheit der Insel Gruppe nicht mehr gewährleistet ist.	Vermindern
Auswirkungen	Erläuterung	Handhabung
↑	Die Insel Gruppe beteiligt sich aktiv an der Umsetzung der Schweizer Energiestrategie 2050, welche darauf abzielt, den Energieverbrauch zu senken, erneuerbare Energien zu fördern und die Energieeffizienz zu steigern.	Realisieren
↓	Die Geschäftstätigkeit der Insel Gruppe führt zu einem Energieverbrauch in Form von Wärme, Kühlung und Strom. Zudem werden Treibstoffe für die Ambulanzen und weitere Firmenfahrzeuge benötigt. Diese wirken sich negativ auf die Umwelt und das Klima aus.	Vermindern

KENNZAHLEN*

Ab Sommer 2022 erfolgte sukzessive die technische Inbetriebnahme des Anna-Seiler-Hauses. Diese zusätzliche Fläche musste nach und nach beleuchtet, belüftet, gekühlt und geheizt werden. Damit stieg der Strombedarf vor allem auf dem Inselareal. Die übrigen Standorte konnten ihren Bedarf dagegen reduzieren.

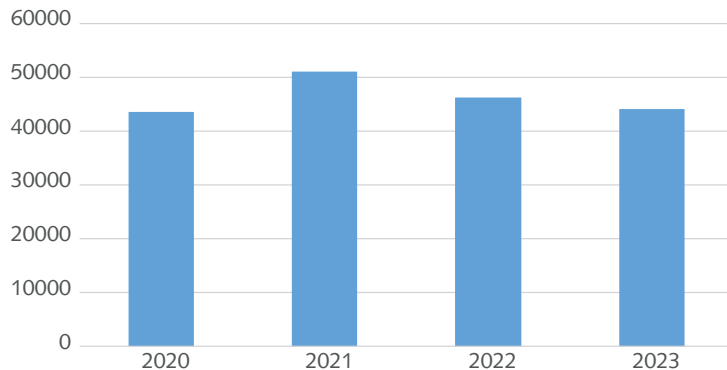


Stromverbrauch (in MWh)



Der Wärmeverbrauch der Insel Gruppe verläuft proportional zu den Heizgradtagen. Dies heisst, dass im kälteren Jahr 2021 mehr geheizt werden musste als in den anderen Jahren. Da das Anna-Seiler-Haus über eine sehr gute Wärmedämmung verfügt, fällt dessen Inbetriebnahme hier weniger ins Gewicht.

Wärmeverbrauch (in MWh)

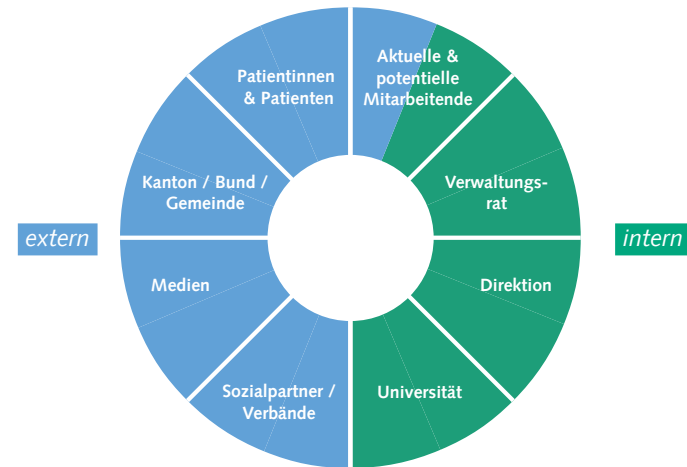


* Zum Zeitpunkt der Berichterstellung lagen teilweise noch nicht alle Dezemberabrechnungen vor. Bei fehlenden Angaben wurden Annahmen auf Basis der letzten Jahre getroffen.

Sozial- und Arbeitnehmerbelange

Sozial- und Arbeitnehmerbelange betreffen den laufenden Dialog und die Kommunikation der Insel Gruppe mit ihren Stakeholder-Gruppen und umfassen einen verantwortungsbewussten Umgang mit den verschiedenen Interessengruppen sowie Erläuterungen zu den Massnahmen zur umfassenden Information und dem Schutz dieser Interessengruppen. Diese Belange decken Arbeitsbedingungen, Informations- und Konsultationsrecht, Rechte der Gewerkschaften, Arbeitssicherheit und Gesundheit sowie Gleichstellung ab.

Die wichtigsten Stakeholder der Insel Gruppe lassen sich in interne und externe Stakeholder gliedern:



Die Insel Gruppe integriert die Perspektiven verschiedener Stakeholder im Kontext der Nachhaltigkeit in ihre Geschäftsaktivitäten. Dazu gehören der Bund, die Kantone und Gemeinden, welche verantwortlich für die regulatorischen Anforderungen hinsichtlich Nachhaltigkeit sind. Der Verwaltungsrat der Insel Gruppe überwacht die Einhaltung der regulatorischen Anforderungen und bestimmt die strategische Ausrichtung der Gruppe. Die Direktion leitet das Tagesgeschäft der Insel Gruppe und ist entscheidend dafür, dass die Nachhaltigkeitsziele in die Unternehmensführung integriert und umgesetzt werden. Die Patientinnen und Patienten nehmen bisher keinen direkten Einfluss auf die Nachhaltigkeit der Insel Gruppe. Sie gehören allerdings zu den wichtigsten Stakeholdern und verfolgen ein allgemeines Interesse an Nachhaltigkeit.

Die Insel Gruppe ist eng mit der Universität Bern verknüpft und betreibt aktiv Forschung und Lehre. Die Stakeholdergruppe der Sozialpartner und Verbände erlaubt politische Unterstützung und stärkt den Austausch von Wissen und Ressourcen zur Förderung nachhaltiger Praktiken im Spital. Die Medien sind wichtige Treiber der öffentlichen Meinung – auch zu Nachhaltigkeitsthemen.

Die Insel Gruppe legt grossen Wert darauf, die Rechte der Mitarbeitenden zu schützen, ihr Wohlergehen zu gewährleisten sowie ihre Entwicklung zu fördern. Dies zeigt sich auch an den Auszeichnungen, wie Switzerland's Most Attractive Employers, Best Recruiters, bei welchen die Insel Gruppe regelmässig beste Bewertungen erhält oder dem Qualitätssiegel Swiss LGBTIQ Label.

PATIENTINNEN UND PATIENTEN

Das Kerngeschäft der Insel Gruppe liegt in der Bereitstellung umfassender und vielfältiger medizinischer Behandlungen für ihre Patientinnen und Patienten, die massgeblich zur Verbesserung ihres Gesundheitszustandes beitragen. Aus den strategischen Zielen der Insel Gruppe lässt sich ableiten, dass die Insel Gruppe den Menschen in allen Lebensphasen, rund um die Uhr, am richtigen Ort, qualitativ hochwertige Behandlung bietet. Zudem strebt die Organisation an, ihre Dienstleistungen unter kontinuierlicher Berücksichtigung der Bedürfnisse ihrer Patientinnen und Patienten sowie Angehörigen zu optimieren und altersgerechte Infrastruktur zur Verfügung zu stellen.

Handlungsfelder

Die Insel Gruppe hat verschiedene Dienste entwickelt, um das soziale Wohl der Patientinnen und Patienten und ihrer Angehörigen sicherzustellen. Das intern bereitgestellte Seelsorge- und Care-Team mit zehn Mitarbeitenden unterstützt bei spirituellen oder seelischen Nöten, während die Sozial- und Austrittsberatung mit über 50 Mitarbeitenden in herausfordernden Situationen wie Krankheit, Unfall sowie bei der Entlassung der Patientinnen und Patienten Hilfe bietet. Durch den Patientenrat fördert die Insel Gruppe den Dialog mit den Patientinnen und Patienten und den Angehörigen, indem die Mitglieder ihre Perspektiven und Anliegen bei wichtigen Projekten einbringen können. Die Patienten-Ombudsstelle mit zwei Mitarbeitenden bearbeitet Beschwerden und allgemeine Anfragen.

Massnahmen

Die Insel Gruppe und ihre Mitarbeitenden setzen laufend Massnahmen zur Verbesserung des Wohls der Patientinnen und Patienten um. 2023 wurde mit der Inbetriebnahme des Anna-Seiler-Hauses, dem neuen Hauptgebäude des Inseospitals Bern, eine grosse Verbesserung des Patientenerlebnisses erreicht: Das moderne Gebäude ist übersichtlich und hell gebaut und die Wege sind kurz. Damit können Patientinnen und Patienten optimal versorgt werden.

Die Insel Gruppe ist bestrebt, Innovationen, insbesondere in den Bereichen Diagnostik und Therapie, kontinuierlich zu fördern, und setzt die neuen gesetzlichen Qualitätsanforderungen um.

Im März 2024 führt die Insel Gruppe ein neues Klinikinformations- und Steuerungssystem ein: KISS by Epic. Epic ist ein patientenzentriertes System. Das heisst, alle Informationen fließen in einer einzigen Patientenakte zusammen. Dadurch haben alle an der Behandlung beteiligten Fachpersonen jederzeit und überall eine ganzheitliche Sicht auf die Daten der Patientinnen

und Patienten. Dies erhöht die Patientensicherheit sowie die Behandlungsqualität und fördert die interdisziplinäre und interprofessionelle Zusammenarbeit. Damit setzt die Insel Gruppe neue Massstäbe und legt das Fundament für eine digitale, vernetzte Medizin.

Chance / Risiko	Erläuterung	Handhabung
↑	Der Patientenrat erfasst die Patientenbedürfnisse und leitet Anpassungsvorschläge zur Verbesserung des Dienstleistungsangebots und der Patientenzufriedenheit an die Direktion der Insel Gruppe und in spezifische Projekte weiter.	Realisieren
Auswirkungen	Erläuterung	Handhabung
↑	Bei der Behandlung von Patientinnen und Patienten setzt die Insel Gruppe ihre Expertise und die aktuellsten Forschungserkenntnisse ein, um deren Gesundheit und Umfeld positiv zu beeinflussen.	Realisieren
↓	Fehler bei der Behandlung und Betreuung der Patientinnen und Patienten durch die Insel Gruppe können einen negativen Einfluss auf deren Gesundheit haben.	Vermindern
↓	Durch den Aufenthalt in den Spitälern der Insel Gruppe kann es bei Patientinnen und Patienten zu Infektionen kommen, wodurch ihre Gesundheit negativ beeinflusst wird.	Vermindern

KENNZAHLEN



	2020	2021	2022	2023
Anzahl akutstationäre Patientinnen und Patienten	58'354	61'942	59'735	57'180
Anzahl Patientinnen und Patienten in der stationären Rehabilitation	1'418	1'511	1'608	1'751
Anzahl ambulante Konsultationen	842'491	910'529	928'830	899'224

ENGAGEMENT IN LEHRE UND FORSCHUNG IM BEREICH DER HUMANMEDIZIN

Die Universität Bern und die Insel Gruppe verantworten als Bildungs- und Forschungskoperation die Ausbildung von Medizinstudierenden und die Förderung der medizinischen Forschung. Dies gewährleistet eine innovative und fortschrittliche Patientenversorgung und sorgt für höchste Behandlungsqualität. Dabei strebt die Insel Gruppe sowohl Exzellenz in der Forschung wie auch in der Lehre an, um ihre führende Stellung als Spitalgruppe weiter ausbauen zu können.

Handlungsfelder

Die Insel Gruppe bildet mit anderen Partnern und der öffentlichen Hand in Form eines Public Private Partnerships das Schweizerische Institut für translationale und unternehmerische Medizin «sitem-Insel». Dieses fördert medizinische Innovation, indem es Forschung und Praxis miteinander verbindet.

Weiter unterstützt die Insel Gruppe viele Projekte, Departemente und Forschungsplattformen und engagiert sich auf lokaler und nationaler Ebene in Initiativen zur Förderung der Forschung. Beispiele sind das Swiss Personalized Health Network (SPHN) und Swiss Biobanking Platform (SBP), welche Themen in den Bereichen translationale Medizin, digitale Medizin und Präzisionsmedizin weiterentwickeln und vorantreiben.

Massnahmen

Die Insel Gruppe widmet sich dem Aufbau gemeinsamer Zentren in Zusammenarbeit mit der medizinischen Fakultät der Universität Bern, wie zum Beispiel dem Department of Clinical Research oder dem Bern Center for Precision Medicine.

Die enge Zusammenarbeit mit dem Dekanat der medizinischen Fakultät und dem Rektorat der Universität Bern ermöglicht es, Ressourcen effektiv zu nutzen und Synergieeffekte zwischen Bildung und Gesundheitsversorgung zu realisieren. Dabei wurde im 2023 ein eigenes Tool mit Namen «Vademecum» entwickelt, welches beim Planen und Durchführen patientenorientierter klinischer Studien und Forschungsprojekte Hilfe bietet. Das Vademecum erklärt kompakt und anschaulich die wichtigsten Schritte, die bei der klinischen Forschung beachtet werden sollten, und hilft bei der Suche nach relevanten Informationen, Ansprechpersonen, Best Practices und Musterformularen.

2023 hat das Centre Suisse d'Électronique et de Microtechnique (CSEM) eine auf digitale Gesundheit fokussierte Abteilung auf dem Inselcampus eröffnet.

Der Bereich der Lehre und Forschung entwickelt sich laufend weiter und erarbeitet gemeinsam mit internen und externen Partnern neue Formen für die effiziente Zusammenarbeit und Forschungstätigkeit.

Chance / Risiko	Erläuterung	Handhabung
↑	Forschung: Die Erkenntnisse aus der Forschung fördern die Weiterentwicklung der Medizin, wodurch die Insel Gruppe von dem neu gewonnenen Wissen profitiert und die medizinische Diagnostik und Behandlungen verbessern kann.	Realisieren
↑	Lehre: Gut ausgebildete, kompetente neue Ärztinnen und Ärzte leisten einen Beitrag an die Sicherstellung der Gesundheitsversorgung auf hohem Niveau.	Realisieren
Auswirkungen	Erläuterung	Handhabung
↑	Durch die Nutzung von Daten und Biomaterial für eigene Forschungsprojekte und für Projekte in Kooperation mit anderen Forschungsinstitutionen sowie auch durch klinische Versuche werden stetig neue Erkenntnisse gewonnen, welche zum medizinischen Fortschritt führen. Das Ansehen der jeweiligen Forschungsinstitution wird gefördert und die Mittelgenerierung für Forschungsprojekte somit gesteigert.	Realisieren

KENNZAHLEN



	2022	2023
Anzahl Studien gemäss Humanforschungsverordnung	152	157
Anzahl Studien gemäss Verordnung über klinische Versuche	105	86

POLITISCHES UND GESELLSCHAFTLICHES UMFELD

Der Bund, der Kanton Bern und die Stadt Bern sind für die Insel Gruppe massgebende Regulatoren. Sie definieren die rechtlichen und politischen Rahmenbedingungen der Berner Gesundheitsversorgung – dazu gehört auch die Vergabe von Leistungsaufträgen und die Unterstützung der Aus- und Weiterbildung. Die Medien haben die Aufgabe, die Öffentlichkeit zu informieren. Ihnen kommt im demokratischen System eine grosse Rolle zu. Die Insel Gruppe pflegt einen vertrauensvollen Kontakt mit den Regulatoren. Sie ist Ansprechperson für gesundheitsversorgungsrelevante Fragen und prägt die Entwicklung der Gesundheitsversorgung in Bern massgeblich mit.

Handlungsfelder

Die Insel Gruppe steht insbesondere mit dem Kanton Bern und den Medien in engem Austausch. Auf kantonaler Ebene tauschen sich der Verwaltungsrat und die Direktion der Insel Gruppe unter anderem regelmässig mit dem Vorsteher der Gesundheits-, Sozial- und Integrationsdirektion über aktuelle Themen und Veränderungen im Gesundheitswesen aus. Zudem versucht die Insel Gruppe, durch die aktive Teilnahme in unterschiedlichen Gremien die Gemeinden, den Kanton und den Bund auf die aktuellen Herausforderungen und Entwicklungen im Gesundheitswesen aufmerksam zu machen. Oftmals läuft die Interaktion auch reaktiv ab, indem die Insel Gruppe auf Anfragen oder gesetzliche Veränderungen reagiert. Die Insel Gruppe ist in verschiedenen relevanten Verbänden aktiv und bringt ihre Interessen mitunter über diese ein.

2023 hat die Insel Gruppe die gemeinsame Diskussion zum 4+-Regionenmodell der Gesundheitsversorgung im Kanton Bern intensiv vorangetrieben und im Rahmen von Workshops und Vernehmlassungen an der strategischen Weiterentwicklung der Gesundheitsversorgung mitgearbeitet.

Für Anfragen von Journalistinnen und Journalisten ist ein Medienteam zuständig. Jede Medienanfrage wird sorgfältig, zeitnah und unter Einbezug der internen Expertinnen und Experten beantwortet.

Massnahmen

Die Insel Gruppe sorgt dafür, dass sie den Kontakt zu den Gemeinden, dem Kanton, dem Bund und den Medien konstant aufrechterhält.

Beim Austausch von Daten, bspw. zuhause des Kantons oder des Bundesamtes für Gesundheit, wird der Datenschutz und die Datensicherheit durch umfassende Sicherheits- und Compliance-Richtlinien gewährleistet. Die Insel Gruppe hat dementsprechende, notwendige und umfassende, prozessuale und organisatorische Massnahmen umgesetzt.

Der gesetzlich geforderte Datenaustausch wird bereits unter hohen Schutzstandards umgesetzt. Das im März 2024 in Betrieb zu nehmende Epic-System wird sowohl die Datenverfügbarkeit verbessern sowie die bereits sehr hohen Schutzstandards bzgl. Patientendaten verstärken, indem es unter anderem die Anzahl von Applikationen und Schnittstellen reduziert.

Chance / Risiko	Erläuterung	Handhabung
↓	Bund, Kanton und Gemeinden: Es besteht das Risiko, dass der Bund und der Kanton mit regulatorischen Änderungen Prozesse in der Insel Gruppe erschweren und die Insel Gruppe zusätzliche administrative und finanzielle Ressourcen aufwenden muss.	Vermindern
↓	Die Medien können mit einer kritischen Berichterstattung Druck auf die Insel Gruppe aufbauen. Das Risiko entsteht, reaktiv handeln zu müssen, um den medialen Druck abzufedern. Dadurch können Entscheide nicht frei und strategisch gefällt werden.	Vermindern
↑	Medien: Die Medien können durch ihre Berichterstattung wichtige Themen im Bereich der Gesundheit und der Gesundheitsversorgung in den Fokus rücken. Dadurch kann sich die Insel Gruppe als Wissensträgerin und wichtige Partnerin positionieren.	Realisieren
Auswirkungen	Erläuterung	Handhabung
↑	Bund, Kanton und Gemeinden: Die Insel Gruppe kann positiv auf die Gesundheitspolitik einwirken, indem sie als zentrale Wissens- und Datenvermittlerin auftritt. Dazu gehören Informationen zur Patientenversorgung, Statistiken, Entwicklungen, aber auch die klare und frühzeitige Positionierung bei politischen Themen.	Realisieren
↑	Bund, Kanton und Gemeinden: Die Behandlung der Patientinnen und Patienten der Insel Gruppe und anderer Gesundheitsdienstleistern bilden die Grundlage für die Spitalplanung des Kantons, um die medizinische Versorgung der Bevölkerung sicherzustellen.	Realisieren
↑	Medien: Durch die Bereitstellung von Fachwissen zu gesundheitsrelevanten Themen an die Medien fördert die Insel Gruppe das Verständnis der Bevölkerung für medizinische Fragen und kann dadurch zu positiven Veränderungen im Verhalten der Bevölkerung beisteuern.	Realisieren
↓	Bund, Kanton und Gemeinden: Durch die Bereitstellung von hochsensiblen Gesundheitsdaten durch die Insel Gruppe kann die Gefahr von Datenmissbrauch bestehen.	Vermindern

ARBEITSBEDINGUNGEN

Die Arbeitsbedingungen sind entscheidend für das Wohlergehen der Mitarbeitenden. Dieses wiederum beeinflusst die Qualität der Patientenversorgung und die Attraktivität der Spitalgruppe als Arbeitgeberin.

Die Insel Gruppe ist bestrebt, hervorragende Aus- und Weiterbildungen mit nationaler sowie internationaler Ausstrahlung anzubieten. Zudem verfolgt sie das Ziel, eine attraktive Arbeitgeberin zu sein und fortschrittliche, optimierte Arbeitsbedingungen anzubieten, die effizientes Arbeiten fördern.

Handlungsfelder

Die Insel Gruppe fördert faire und einheitliche Arbeitsbedingungen. Zu den attraktiven Arbeitsbedingungen der Insel Gruppe gehören flexible Arbeitszeitmodelle wie Teilzeitarbeitsoptionen, Job-Sharing und Unterstützung für Eltern, unbezahlter Urlaub bei Kindsgeburt oder Adoption und umfassende Betreuungsangebote. Dazu unterhält die Insel Gruppe eine KITA mit zwei Standorten, an welchen rund 200 Kinder im Vorschulalter betreut werden. Die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben spielt eine wichtige Rolle in der Kommunikation mit den Mitarbeitenden und wird in Mitarbeitendengesprächen und -umfragen thematisiert. Die Mitarbeitenden werden dadurch entsprechend für die Thematik sensibilisiert.

Darüber hinaus stellt die Insel Gruppe den Mitarbeitenden eine erstklassige Infrastruktur zur Verfügung und bietet ihnen Unterstützungsdienste wie die Compliance-Meldestelle, die Personalberatung und die Personalkommission (peko). Ein grosses Interesse hat die Insel Gruppe auch an der Entwicklung der Mitarbeitenden. Daher fördert sie eine ausgeprägte Lernkultur, indem die Mitarbeitenden vielseitige Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten absolvieren können. Diese Förderung wird durch Kooperationen mit Bildungsinstituten gestärkt.

Die Insel Gruppe engagiert sich stark für gesundheitliche und soziale Angelegenheiten der Mitarbeitenden. Eine spezialisierte Abteilung unterstützt und berät die Mitarbeitenden der Insel Gruppe bei persönlichen, beruflichen und gesundheitlichen Herausforderungen sowie bei der beruflichen Wiedereingliederung nach Unfällen oder Krankheiten. Ebenfalls engagiert sich die Fachabteilung in Zusammenarbeit mit anderen Fachstellen innerhalb der Insel Gruppe für die Förderung und Erhaltung der Gesundheit der Mitarbeitenden am Arbeitsplatz. Dazu bietet die Insel Gruppe auch ein grosses Angebot an sportlichen und sozialen Aktivitäten an. Beispiele dazu sind u. a. Pilates, Schach, der Inselchor oder die Übernahme des Startgeldes zur Teilnahme am GP von Bern (Laufevent).

Massnahmen

Im Jahr 2023 hat die Insel Gruppe die Schichtzulagen für die Nacht- und Wochenendschichten erhöht. Damit wird die Bereitschaft der Mitarbeitenden, ausserhalb der regulären Arbeits-



«Nachhaltigkeit und soziale Verantwortung für Mitarbeitende sind essentielle Säulen für den langfristigen Erfolg eines Unternehmens. Eine ganzheitliche Betrachtung dieser Aspekte, unterstützt durch spezifische Fachstellen, trägt dazu bei, talentierte Fachkräfte anzuziehen, zu halten und zu motivieren.»

Nicole Stämpfli, Direktorin Personal

zeiten vor Ort zu sein, angemessen honoriert. Einzelne Kliniken der Insel Gruppe haben im 2023 ihre Dienstplanung überprüft und überarbeitet. Die Insel Gruppe hat Pflegepools eingeführt, in denen Mitarbeitende selber entscheiden können, wann und wie viel sie arbeiten möchten. Dank angepassten, individuellen Arbeitszeitmodellen werden Familie, Freizeit, Reisen und Arbeit optimal aufeinander abgestimmt.

Im Jahr 2023 hat die Insel Gruppe zudem ein LGBTQ+-Netzwerk gegründet, welchem nach zwölf Monaten rund 80 Mitarbeitende angehören und welches die Vernetzung und Inklusion von Personen aus der LGBTQ+-Gemeinschaft und Interessierten an der Insel fördert.

Die Bewältigung des Fachkräftemangels ist ein zentrales Anliegen, das unter anderem durch gezielte Massnahmen angegangen wird.

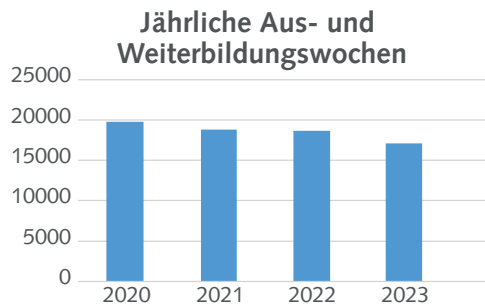
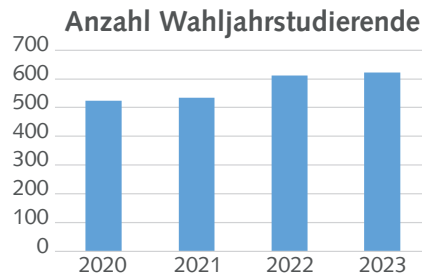
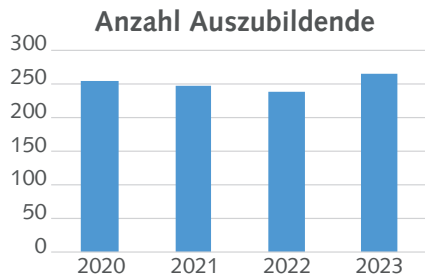
Führungsinstrumente und Anstellungsbedingungen werden laufend weiterentwickelt und dabei die Wünsche der Mitarbeitenden berücksichtigt.

Die Bedürfnisse der Mitarbeitenden werden vermehrt bei der Erstellung der Schicht- und Einsatzpläne berücksichtigt. Entsprechende Schulungen werden die Mitarbeitenden bei der Erstellung solcher Einsatzpläne unterstützen.

Chance / Risiko	Erläuterung	Handhabung
↓	Die branchenweite Tarifunterdeckung und der dadurch hohe finanzielle Druck erhöhen das Risiko, dass die Anstellungsbedingungen nicht stetig und ausreichend verbessert werden können.	Vermindern
↓	Aufgrund sinkender Bereitschaft, Nacht- und Wochenendeinsätze zu leisten, steigt das Risiko verringerter Personalkapazitäten innerhalb der Insel Gruppe.	Vermindern
↓	Durch den demographischen Wandel besteht das Risiko für die Insel Gruppe, dass sich die Anzahl komplexer Behandlungsfälle von älteren, multimorbiden Patientinnen und Patienten bei sinkender Personalkapazität erhöht.	Vermindern
↑	Eine zeitgemässe Führungskultur ist entscheidend für die Bindung der Mitarbeitenden, da ihr Engagement die Arbeitgebermarke Insel Gruppe massgeblich beeinflusst.	Realisieren

Auswirkungen	Erläuterung	Handhabung
↑	Durch gute Arbeitsbedingungen und eine zeitgemässe Führungskultur bei der Insel Gruppe können neue Mitarbeitende gewonnen und dadurch die bestehenden Mitarbeitenden entlastet werden, wodurch sich der Fachkräftemangel reduziert.	Realisieren
↑	Hochwertige Ausbildungsmöglichkeiten der Insel Gruppe helfen, den Arbeitsmarkt mit gut ausgebildetem Fachpersonal zu sättigen.	Realisieren
↓	Dreischichtbetrieb mit reduziertem Personal belastet die Mitarbeitenden im Gesundheitswesen wie auch bei der Insel Gruppe stark und führt dazu, dass viele Personen diese Berufe verlassen.	Vermindern

KENNZAHLEN



ACHTUNG DER RECHTE DER ARBEITNEHMENDEN, INFORMIERT UND KONSULTIERT ZU WERDEN

Die Mitarbeitenden bei wichtigen, personalrelevanten Unternehmensentscheidungen zu informieren und zu konsultieren, ist die Pflicht der Arbeitgeberin. Frühzeitiges und transparentes Informieren fördert eine positive Arbeitsumgebung. Die Direktion der Insel Gruppe pflegt eine intensive und vertrauensvolle Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern und der peko und will sie weiterhin auf einem konstant hohen Niveau halten.

Handlungsfelder

Das Gesetz regelt die Melde- und Informationspflicht des Arbeitgebers. Die peko der Insel Gruppe, in der 26 Mitarbeitende die Mitarbeitendeninteressen vereinen und ihre Anliegen bei wichtigen, personalrelevanten Entscheidungen einbringen, ist ein aktives Informations- und Austauschgremium. Grundlegende Informationen an die Mitarbeitenden werden über verschiedene Kanäle kommuniziert.

Massnahmen

Es findet ein regelmässiger Austausch zwischen der peko und der Direktion sowie den Personalverbänden und der Direktion der Insel Gruppe statt. Die Mitarbeitenden werden ermutigt, ihre Anliegen der peko mitzuteilen. Für die Führungskräfte der Insel Gruppe besteht eine Konsultationspflicht gegenüber der peko, um einen effektiven Austausch und eine gemeinsame Abstimmung in personalrelevanten Angelegenheiten zu gewährleisten. Die peko erarbeitet laufend Vorschläge zuhanden der Direktion und des Verwaltungsrats, wie die Anliegen der Mitarbeitenden effektiver aufgenommen werden können. Dazu gehören Veranstaltungsformate, aber auch Tools und Inhalte.

Ein Pilotprojekt zur Einführung einer Kollaborations-App zur Verbesserung des betriebsinternen Informationsflusses wird 2024 gestartet.

Gemeinsam mit der peko und der Direktion Personal werden der Prozess und der Ablauf der Schliessungen zweier Spitalstandorte retrospektiv evaluiert.

Auswirkungen	Erläuterung	Handhabung
↑	Die Insel Gruppe kann von den Inputs der Mitarbeitenden zu Verbesserungen der Dienstleistungen und Anstellungsbedingungen profitieren.	Erhöhen
↓	Es besteht das Risiko, dass durch Nichteinhaltung der Informations- und Meldepflicht die Insel Gruppe ein negatives Image erlangt oder juristische Auseinandersetzungen folgen.	Akzeptieren

KENNZAHLEN

Die Zunahme gegenüber dem Jahr 2023 lässt sich durch den intensiveren Austausch in der Konsultationsphase der Schliessungen der Spitäler Münsingen und Tiefenau erklären.



	2022	2023
Anzahl Treffen peko mit Mitgliedern der Direktion oder dem Verwaltungsratspräsidenten	17	21

RECHTE DER SOZIALPARTNER

Die Wahrung des Rechts der Mitarbeitenden, sich zu organisieren, Arbeitnehmendenverbänden beizutreten und kollektiv Verhandlungen über Arbeitsbedingungen und andere Anliegen mit ihren Arbeitgebenden zu führen, gehört zu den Pflichten der Insel Gruppe. Deshalb fördert die Insel Gruppe die Zusammenarbeit mit den Arbeitnehmendenverbänden und ermöglicht es Mitarbeitenden, sich diesbezüglich zu engagieren.

Handlungsfelder

Die Verbandsfreiheit der Mitarbeitenden der Insel Gruppe wird sichergestellt. Die Insel Gruppe pflegt einen guten Kontakt und regelmässigen Austausch zur peko und den Arbeitnehmendenverbänden.

Massnahmen

Die Insel Gruppe setzt sich intensiv mit den Bedürfnissen der Mitarbeitenden auseinander und bringt diese aktiv in Verhandlungen mit den Arbeitnehmendenverbänden ein wie bspw. in

Chance / Risiko	Erläuterung	Handhabung
↑	Die Zusammenarbeit mit Sozialpartnern ermöglicht es der Insel Gruppe, wichtige Anliegen der Mitarbeitenden zu identifizieren, aufzugreifen und umzusetzen.	Realisieren
↓	Durch einen unattraktiven GAV entsteht das Risiko verminderter Arbeitgeberattraktivität der Insel Gruppe. Dies kann zu einer höheren Fluktuation und zu weniger Bewerbungen führen.	Vermindern
Auswirkungen	Erläuterung	Handhabung
↑	Eine partnerschaftliche Zusammenarbeit mit Sozialpartnern führt zu guten Arbeitsbedingungen.	Realisieren
↓	Falls Forderungen der Sozialpartner nicht erfüllt werden, kann dies zu Unzufriedenheit bei den Mitarbeitenden führen.	Vermindern

Bezug auf den Gesamtarbeitsvertrag GAV. 2023 hat die Insel Gruppe im Rahmen der Schliessung zweier Spitalstandorte die peko im Rahmen des Konsultationsverfahrens angehört und die Anliegen der Mitarbeitenden in die Massnahmen einfließen lassen.

Die Zusammenarbeit mit den Arbeitnehmendenverbänden und der peko wird weiterhin vertrauensvoll fortgesetzt.

GESUNDHEITSSCHUTZ UND SICHERHEIT AM ARBEITSPLATZ

Die Insel Gruppe setzt sich für einen hohen Gesundheitsschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz ein. Dazu gehört die Führung des Gesundheitsmanagements, welches in der Direktion Personal angesiedelt ist und regelmässig Empfehlungen veröffentlicht.

Die Spitalhygiene ist zuständig für die Verhütung von nosokomialen Infektionen, die Kontrolle von Antibiotikaresistenzen, Abklärungen bei Epidemien, das Erstellen und Implementieren von Hygienerichtlinien sowie die Beratung und Schulung von Personal.

Ausserdem führt die Insel Gruppe einen internen personalärztlichen Dienst, welcher die Mitarbeitenden vor gesundheitlichen Gefahren im Spital durch medizinische Massnahmen und Beratungen schützt.

Die Insel Gruppe ist bestrebt, Berufskrankheiten und -unfälle weiter zu reduzieren, Sensibilisierungen zu Nichtberufsunfällen durchzuführen, den Gesundheitsschutz zu verbessern und die Arbeitssicherheit kontinuierlich zu erhöhen. Zudem möchte die Gruppe die Mitarbeitenden zu gesundheitsbewusstem und sicherem Handeln bewegen und steigende Versicherungsprämien vermeiden. Alles in allem zielt die Insel Gruppe darauf ab, eine lebendige Gesundheits- und Sicherheitskultur im Unternehmen zu schaffen.

Handlungsfelder

Das Personalreglement der Insel Gruppe bildet die Grundlagen, die den Rahmen für den Gesundheitsschutz, den Schutz schwangerer Frauen und stillender Mütter sowie den Schutz der Persönlichkeit setzt. In diesem Kontext unterhält die Insel Gruppe einen personalärztlichen Dienst, der darauf abzielt, die Mitarbeitenden vor potentiellen gesundheitlichen Gefahren am Arbeitsplatz zu schützen. Es gelten klare Richtlinien zur Prävention sexueller Belästigung, Diskriminierung und Mobbing am Arbeitsplatz und Sicherheitsregeln, einschliesslich Vorschriften für Arbeits- und Schutzkleidung. Die Arbeitssicherheit wird weiter durch das Sicherheitsleitbild sowie das Konzept Sicherheitssystem und Gesundheitsschutz der Insel Gruppe gestärkt. Die Abteilung Sicherheit kontrolliert die operative Sicherheit und erarbeitet Anweisungen und Schulungen. Zudem berät die Abteilung Sicherheit alle Bereiche zu Fragen der Arbeitssicherheit. Zusätzlich stehen die Personalberatung und die peko zur Verfügung, um die Mitarbeitenden bei gesundheitlichen und persönlichen Anliegen zu unterstützen. Das HR Case Management unterstützt bei der beruflichen Integration bei Krankheit und Unfall. Dieser ganzheitliche Ansatz trägt dazu bei, die Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeitenden am Arbeitsplatz bestmöglich zu gewährleisten.

Die Gesundheit der Mitarbeitenden wird durch verschiedene Programme gefördert, wie zum Beispiel interne Sportangebote oder Vergünstigungen bei Unisportangeboten und anderen Einrichtungen. Kontinuierliche Schulungen und Dokumentationen im Bereich Sicherheits- und Gesundheitsförderung stärken das Bewusstsein und die Kenntnisse der Mitarbeitenden. Sie werden in sicherheitsrelevante Entscheidungsprozesse eingebunden. Zudem spielen klar definierte Verantwortlichkeiten und die Verankerung von Arbeitssicherheit und Gesundheit in der Führungsebene eine zentrale Rolle. Mit Hilfe einer Plattform wird die Förderung gesundheitsbewusster Führung durch Führungskräfte unterstützt.

Massnahmen

Die Mitarbeitenden der Insel Gruppe leisten neben körperlicher auch mental anspruchsvolle Arbeit: Traurige Schicksale von Patientinnen und Patienten, herausfordernde pflegerische und medizinische Situationen, Zeit- und Leistungsdruck oder zwischenmenschliche Spannungen können auf Dauer belastende Stressoren und damit eine Gefahr für die Gesundheit, Leistungsfähigkeit sowie das individuelle Selbstwertgefühl darstellen. Auch 2023 war die dreijährige Kampagne «Saluta Mentale» für die psychische Gesundheit weiterhin aktiv. Sie gibt in zehn Schritten Anleitung und Tipps für die mentale Gesundheit.

Konsequente Begehungen zu Themen wie operativer Brandschutz, Arbeitssicherheit und operative Sicherheit werden individuell dokumentiert. Weiterhin werden die von den Branchenverbänden kommunizierten Empfehlungen konsequent umgesetzt und die von ihnen bereitgestellten Hilfsmittel genutzt.

Mit Hilfe des gängigen S-T-O-P Prinzips werden unter Einbezug der Mitarbeitenden weiterhin Gefahrstellen in vier Schritten reduziert:

- **Substitution:** Gefährliche Prozesse, Arbeitsmittel und Stoffe werden durch ungefährliche ersetzt.
- **Technische Massnahmen:** Gefährdungen durch den Einsatz technischer Hilfsmittel werden begrenzt oder verkleinert.
- **Organisatorische Massnahmen:** Gefährdungen durch die Veränderung von Regeln und Abläufen werden minimiert.
- **Personenbezogene Massnahmen:** Durch den Einsatz persönlicher Schutzausrüstung und sicherheitsgerechtes Verhalten werden Gefährdungen reduziert.

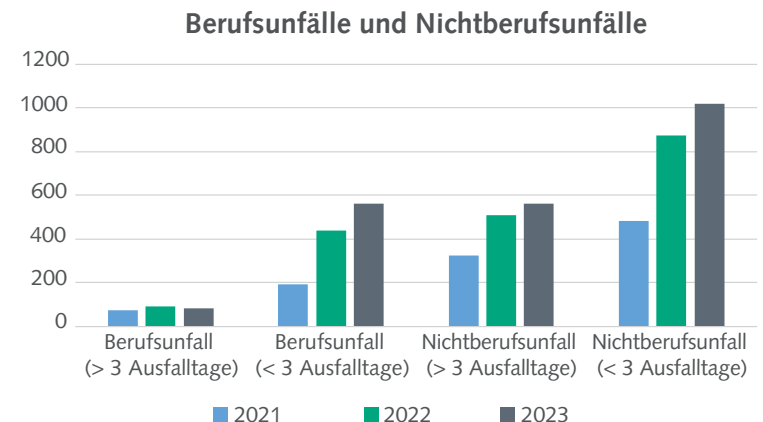
Chance / Risiko	Erläuterung	Handhabung
↑	Weniger Arbeitsausfälle führen zu weniger geschlossenen Betten und haben einen positiven Einfluss auf den Ertrag der Insel Gruppe.	Realisieren
↑	Eine hohe Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz steigern die Attraktivität der Insel Gruppe und stärken das Vertrauen der Mitarbeitenden.	Realisieren
↓	Aufgrund hoher Arbeitssicherheitsstandards besteht das Risiko einer erhöhten Bürokratie und vermehrten Aufwands für die Insel Gruppe.	Vermindern
Auswirkungen	Erläuterung	Handhabung
↓	Zunahme von Gewalttätigkeit und sinkende Hemmschwellen > Sicherheitsdispositiv verstärken	Vermindern

KENNZAHLEN

Die Berufsunfallzahlen lassen sich auch mit der Arbeitsaus- und -belastung erklären. Ausfälle beim Personal mussten durch Mehrleistungen der bestehenden Mitarbeitenden kompensiert werden.

Ob der Anstieg nach Covid gebrochen wurde, lässt sich nach einem Jahr nicht bestätigen. Erfreulich ist jedoch, dass der Anstieg gegenüber dem Vorjahr moderat geblieben und vor allem bei den Berufsunfällen mit mehr als drei Ausfalltagen ein leichter Rückgang zu verzeichnen ist.

Das Vorhaben, die Nichtberufsunfälle im Fokus zu halten, bestätigt sich, da diese Fälle doch angestiegen sind. Hier können zukünftig Sensibilisierungsmassnahmen getroffen werden.



GESCHLECHTERGLEICHSTELLUNG

Die Insel Gruppe hat zum Ziel, dass die Mitarbeitenden und Führungspersonen den Nutzen von Gleichstellung und Diversität erkennen und verinnerlichen, damit die Gleichbehandlung von Mitarbeitenden im Arbeitsalltag, unabhängig von Alter, ethnischer Herkunft, Geschlecht oder weiteren Merkmalen, zu einer Selbstverständlichkeit wird. Die Führungspersonen sollen für Gleichstellung, Diversität und Inklusion im Arbeitsalltag einstehen. Zudem zielt die Insel Gruppe darauf ab, ein ausgewogenes Verhältnis der Geschlechter auf allen Kaderstufen aufzuweisen, und garantiert Lohngleichheit.

Vielfalt ist ein Erfolgsfaktor der Insel Gruppe. Die unterschiedlichen Perspektiven unserer Mitarbeitenden helfen uns, den Anliegen unserer Patientinnen und Patienten gerecht zu werden. Die inklusive und diverse Unternehmenskultur und die fortschrittlichen Anstellungsbedingungen der Insel Gruppe sind mit dem Zertifikat vom Verein für Chancen- und Lohngleichheit und dem Swiss LGBTIQ-Label extern ausgezeichnet worden.

Handlungsfelder

In der vom Verwaltungsrat lancierten Gleichstellungsinitiative setzt sich die Insel Gruppe für Diversität, Inklusion, chancengleiche Entwicklungs- und Karrieremöglichkeiten, Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, Lohngleichheit und einen respektvollen Umgang zwischen allen Mitarbeitenden ein. Um die gesetzten Ziele in diesem Bereich zu erreichen, berät und unterstützt die interdisziplinäre Kommission für Diversität den Verwaltungsrat in Zusammenarbeit mit der Fachstelle Gleichstellung. Weiter erarbeitet die Fachstelle Gleichstellung Empfehlungen und Richtlinien entlang des kompletten HR-Lebenszyklus und dient als Anlaufstelle für Mitarbeitende in allen Fragen der Gleichstellung. Die Geschlechtergleichstellung wird auch in Schulungen und Führungslehrgängen thematisiert und die Mitarbeitenden werden bei spezifischen Anliegen von der Fachstelle Gleichstellung, der Personalberatung und der peko unterstützt.

Massnahmen

Die Insel Gruppe stellt Lohngleichheit sicher durch standardisierte Lohnberechnungen und Vergütungsmodelle und setzt regelmässige Lohngleichheitsprüfungen als Kontrollinstrument ein. Im November 2023 wurde eine Abweichung der Löhne zwischen den Geschlechtern von 0.3 Prozent festgestellt – bis dato der tiefste gemessene Wert an der Insel Gruppe. Weiter hat die Insel Gruppe eine Kampagne gegen sexuelle Belästigung durchgeführt und mit dem Programm «Vorlehre Integration» hat sie Flüchtlinge und vorläufig in der Schweiz aufgenommene Personen gezielt und praxisorientiert auf eine Berufslehre vorbereitet. Die Bereiche Gleichstellung und Diversität wurden als zentrale Fragen in die Mitarbeitenden Befragungen integriert.







Ausserdem bietet die Insel Gruppe attraktive Anstellungsbedingungen in der Elternschaft und hat ein LGBTIQ+-Netzwerk lanciert. Dazu wurde sie mit dem VCLG Zertifikat, sowie dem Swiss LGBTIQ-Label ausgezeichnet.

Die geplanten Massnahmen umfassen die Bildung einer Arbeitsgruppe zur Untersuchung von Karrierehindernissen in der Ärzteschaft.

Basierend auf den Rückmeldungen der Mitarbeitendenbefragung werden Schulungsmöglichkeiten für Führungskräfte ausgebaut.

Mit Hilfe eines Diversity-Reports können die Themen vermehrt operationalisiert und Ziele transparent kommuniziert werden.

Die Sichtbarkeit positiver Rollenvorbilder wird mittels geeigneter Kommunikationsmassnahmen gestärkt.

Chance / Risiko	Erläuterung	Handhabung
	Gleichstellungsthemen sind über die Kommission für Diversität institutionalisiert und wurden bei der Insel Gruppe als strategisch wichtig erkannt.	Realisieren
	Durch eventuelle gesetzliche Quotenanforderungen besteht für die Insel Gruppe das Risiko, dass Entscheidungen nur vor dem Hintergrund der Erreichung der Quote gefällt werden und nicht mehr die bestmögliche Lösung angestrebt wird.	Vermindern
	Es besteht das Risiko, dass die Bedürfnisse der LGBTIQ+ Community im Rahmen der Gleichstellungsdebatte marginalisiert werden. Dies stellt für die Insel Gruppe eine Herausforderung in Bezug auf die Förderung von Vielfalt und Inklusion dar.	Vermindern
Auswirkungen	Erläuterung	Handhabung
	Das Vorleben von Geschlechtergleichstellung führt zu einer Vorbildfunktion der Insel Gruppe in der Gesellschaft.	Realisieren
	Durch den Fokus auf Gleichstellungsthemen wird die Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf bei der Insel Gruppe gefördert und die soziale Ungerechtigkeit verringert.	Realisieren
	Durch den Fokus auf Gleichstellung der Insel Gruppe, könnte es passieren, dass die Mitarbeitenden vermehrt geschlechterbezogen beurteilt werden und weniger nach fachlichen und sozialen Kompetenzen.	Vermindern

Compliance

BEKÄMPFUNG DER KORRUPTION

Im Rahmen der Korruptionsbekämpfung soll die Unabhängigkeit und Integrität der Mitarbeitenden der Insel Gruppe gestärkt werden. Schulungen, Informationskampagnen und strukturierte Prozesse tragen dazu bei, dass sich alle Mitarbeitenden rechtskonform verhalten und sich und die Insel Gruppe dadurch vor Sanktionen bewahren. Insbesondere wird bezweckt, im Zusammenhang mit der Berufsausübung entstehende Abhängigkeitsverhältnisse einzudämmen bzw. zu unterbinden.

Korruptionsbekämpfung umfasst sämtliche Aktivitäten zur Verhinderung von Handlungen, die den Tatbestand der Bestechung oder Vorteilsgewährung / Vorteilsannahme nach Schweizer Strafrecht erfüllen. Die Bekämpfung von Korruption hat für die Insel Gruppe höchste Priorität. Dadurch wird die Integrität der Insel Gruppe bewahrt, das Vertrauen der Patientinnen und Patienten gestärkt und die hohe Qualität der Patientenversorgung sichergestellt.

Zwei Bereiche sind besonders relevant:

– **Vorteilsgewährung / Vorteilsannahme**

Annahme eines nicht gebührenden Vorteils durch Mitarbeitende mit Versprechungen an ein bestimmtes, im Ermessen stehendes oder pflichtwidriges Handeln, oder anbieten, versprechen oder in Aussicht stellen eines nicht gebührenden Vorteils für eine pflichtwidrige oder eine im Ermessen stehende Handlung.

– **Aktive / passive Bestechung Privater und schweizerischer / fremder Amtsträger**

Das Anbieten unangemessener Vorteile an Amtsträgerinnen und Amtsträger sowie Personen aus dem Privatsektor zur Beeinflussung ihrer Tätigkeiten oder das Fordern, Annehmen oder Versprechen solcher Vorteile dieser Personen.

Handlungsfelder

Die Insel Gruppe legt grossen Wert auf die Einhaltung von Richtlinien im öffentlichen Beschaffungswesen sowie von den internen Antikorruptionsregelungen. Die Insel Gruppe hat die Verantwortlichkeiten definiert und verfolgt eine strikte Beschaffungspolitik, die unethisches Verhalten wie z. B. Bestechung ablehnt. Die Lieferantenselbstauskunft berücksichtigt die geltenden Gesetzgebungen in Bezug auf Korruption und wahrt die ethischen Grundsätze der Insel Gruppe entlang der Wertschöpfungskette. Gemeinsam fördern diese Managementansätze eine ethische und verantwortungsvolle Beschaffungskultur zur Gewährleistung höchster medizinischer Versorgungsstandards. Nicht abschliessend vermitteln die folgenden Punkte eine Übersicht:

Präventiv:

- Code of Conduct (Verhaltenskodex)
- Schulung von Mitarbeitenden
- Erlass von Weisungen und Reglementen
- Compliance-Erklärung bei Beschaffungen
- Lieferantenkodex
- Weisung Antikorruption und Umgang mit Zuwendungen Dritter

- Compliance-Erklärung bei Beschaffungsgeschäften
- Obligatorische Compliance-Schulung für alle Mitarbeitenden, u. a. zum Thema Korruption
- Erfordernis der Doppelunterschrift (4-Augen-Prinzip) beim Abschluss von Verträgen

Detektiv:

- Meldestelle für Compliance-Vorfälle (Whistleblowing-Stelle)

Reaktiv:

- Untersuchung von gemeldeten Vorfällen
- Aussprechen personalrechtlicher Sanktionen bei Fehlverhalten

Beim Einkauf von Waren und Dienstleistungen stellt die Finanzkompetenzordnung der Insel Gruppe sicher, dass Verträge ab einer gewissen Gröszenordnung zusätzlich von einer weiteren Instanz gegengezeichnet werden. Zudem werden Compliance-Schulungen angeboten, welche u. a. für Themen wie korruptes Verhalten sensibilisieren. Alle Massnahmen werden im Rahmen eines integrierten Compliance Management Systems zusammengeführt. Bei Vergabe / öffentliche Beschaffung werden die Vorgaben der IVöB (Interkantonale Verordnung über das öffentliche Beschaffungswesen) eingehalten. Der Prozess zur Aufnahme eines Lieferanten verlangt die Einforderung einer «Lieferanten-Selbstauskunft». In dieser Selbstauskunft wird die Korruptionsbekämpfung beim Lieferanten eingefordert.

Massnahmen

Die Lieferantenselbstauskunft wurde 2023 an neue Vorgaben und Gesetze angepasst. Ein Lieferantenkodex wird etabliert, in welchem nebst der Nachhaltigkeit und Menschenrechten auch die Anforderungen der nationalen Verordnung der Sorgfaltspflicht und Transparenz (VSoTr), Umgang mit Kinderarbeit und Konfliktmineralien, behandelt werden.

Chance / Risiko	Erläuterung	Handhabung
↓	Es besteht das Risiko, dass die Insel Gruppe wegen korruptem Verhalten von Mitarbeitenden strafrechtlich zur Verantwortung gezogen wird, hohe Bussen bezahlen muss und forschungsbezogene Fördergelder verliert.	Vermindern
↓	Es besteht das Risiko, dass einzelne Akteure bei der Auftragsvergabe begünstigt werden.	Vermindern
Auswirkungen	Erläuterung	Handhabung
↑	Der Lieferantenkodex der Insel Gruppe trägt dazu bei, Korruptionsfälle in der Lieferkette zu verhindern.	Realisieren

KENNZAHLEN

Die Insel Gruppe bekämpft Korruption entlang ihrer gesamten Wertschöpfungskette erfolgreich. Dadurch gibt es bisher keine bestätigten Korruptionsvorfälle und kein wettbewerbswidriges Verhalten.



ACHTUNG DER MENSCHENRECHTE

Respekt und Wertschätzung des Individuums stehen im Zentrum unseres Tuns. Die Insel Gruppe begegnet allen Patientinnen und Patienten und ihren Angehörigen sowie allen Kolleginnen und Kollegen mit Respekt und Wertschätzung – unabhängig von ethnischer Zugehörigkeit, Nationalität, Geschlecht, sexueller Orientierung, Geschlechtsidentität, Beeinträchtigungen, Religion, Alter, Bildungsstand, sozialem Status oder anderen Eigenschaften, in denen sich Menschen voneinander unterscheiden können. Ein entsprechender Verhaltenskodex wurde bereits vor einigen Jahren an der Insel Gruppe eingeführt.

Der Belang beinhaltet darüber hinaus die Wahrung aller moralisch begründeten Freiheits- und Autonomieansprüche, die jedem Menschen aufgrund seiner Existenz zustehen. Diese Rechte sind für alle Menschen gleich und gelten überall. Der Belang lehnt sich an die für die Schweiz verbindlichen, internationalen Bestimmungen zu den Menschenrechten an.


Handlungsfelder

Die Insel Gruppe setzt sich entlang ihrer gesamten Wertschöpfungskette für die Achtung der Menschenrechte ein. Dies beinhaltet die Erwartung an Lieferanten, Menschenrechte, Gesundheits- und Arbeitsschutzrichtlinien sowie Verhaltenskodizes der International Labour Organisation zu respektieren und zu befolgen. Weiter stellt die Insel Gruppe mit dem Angebot der Spitalseelsorge den Patientinnen und Patienten und ihren Angehörigen die Möglichkeit der Ausübung ihrer Religion oder Weltanschauung während des Spitalaufenthalts sicher. Es gibt zudem Richtlinien und Verträge, welche die Gleichbehandlung der Geschlechter, den Kinderschutz, die Arbeitsschutzbestimmungen und die Einhaltung fairer Arbeitsbedingungen gewährleisten.

Massnahmen

Die Insel Gruppe erarbeitet standardisierte Prozesse, um die Einhaltung der Menschenrechte zu gewährleisten. Dazu wird die Lieferanten-Selbstauskunft, welche alle neuen Lieferanten ausfüllen müssen, um weitere Inhalte in Bezug auf den Belang «Achtung der Menschenrechte» ergänzt. Bestehende Lieferanten müssen die neuen Inhalte gesondert nachreichen. Diese zusätzlichen Inhalte werden auch bei den zukünftigen jährlichen Lieferantenbewertungen berücksichtigt. Die Selbstauskunft wurde 2023 an die Anforderungen des neuen Gesetzes angepasst.

Ein Lieferantenkodex wird etabliert, in welchem nebst der Nachhaltigkeit und den Menschenrechten auch die Anforderungen der nationalen Verordnung der Sorgfaltspflicht und Transparenz (VSoTr) der Umgang mit Kinderarbeit und Konfliktmineralien behandelt werden.

Chance / Risiko	Erläuterung	Handhabung
	Die Anforderungen hinsichtlich der Menschenrechte entlang der Wertschöpfungskette werden zunehmend beachtet und deren Einhaltung überprüft. Es besteht das Risiko steigender Aufwände zu deren Einhaltung, bei gleichbleibender oder verschlechterter Ertragslage.	Vermindern

Weiterführende Erläuterungen

HINTERGRUND

Der vorliegende Bericht erweitert den seit 2017 publizierten Nachhaltigkeitsbericht der Insel Gruppe AG. Neu werden ab dem Berichtsjahr 2023 die von Artikel 964b des Schweizer Obligationenrechts sogenannten «nichtfinanziellen Belange» in diesem Bericht zusätzlich ausgewiesen. Zu diesen zählen (gemäss Absatz 1) die «Umweltbelange, insbesondere die CO₂-Ziele, Sozialbelange, Arbeitnehmerbelange, die Achtung der Menschenrechte sowie die Bekämpfung der Korruption».

Die fünf genannten Belange bilden die Grundlage dieses Berichts. Dieser zeigt auf, wie die Insel Gruppe Risiken und Chancen im Kontext der Nachhaltigkeit begegnet. Weiter werden die Auswirkungen unserer Tätigkeiten auf die Gesellschaft, Umwelt und Wirtschaft festgehalten. Die Darstellung orientiert sich am Konzept der «doppelten Wesentlichkeit».

Doppelte Wesentlichkeit – was ist das?

Aufgrund der regulatorischen Anforderungen des Gegenvorschlags zur Konzernverantwortungsinitiative (KVI) werden unsere vielfältigen Nachhaltigkeitsaktivitäten in Form der vorliegenden Berichterstattung dargelegt. Dabei folgen wir der doppelten Wesentlichkeit (engl. «materiality») zur Darstellung unseres verantwortungsbewussten Handelns. Es werden dazu zwei unterschiedliche Blickwinkel eingenommen:

- Die «Inside-Out-Perspektive»: Betrachtet die Auswirkungen des Handelns der Insel Gruppe auf Umwelt, Gesellschaft und Wirtschaft. Dabei werden sowohl die positiven Faktoren (bspw. Schutz der Biodiversität) als auch die negativen Auswirkungen (bspw. Wasserverbrauch, Emissionen) betrachtet.
- Die «Outside-In-Perspektive»: Betrachtet den Einfluss von Nachhaltigkeitsfaktoren, bspw. dem Klimawandel oder der Ressourcenknappheit, auf den Unternehmenserfolg der Insel Gruppe. Die «Outside In-Perspektive» zeigt Chancen und Risiken, die in externen Faktoren begründet sind.

Nach dieser Logik gilt ein Thema als wesentlich, wenn es entweder finanzielle Risiken und Chancen für das Unternehmen birgt oder erhebliche Auswirkungen auf die Umwelt und die Gesellschaft hat.

Die Basis zur Bestimmung der wesentlichen Auswirkungen, Chancen und Risiken wurde mittels interner Umfragen und Workshops mit den Mitarbeitenden erarbeitet und zusammengestellt. Deren Einordnung, Bewertung und Priorisierung wurde unter Mitwirkung von Expertinnen und Experten verschiedenster Unternehmensbereiche vorgenommen.

Inhalte und Aufbau des Berichts

Der Fokus des Berichts liegt auf den Chancen, Risiken und Auswirkungen, deren Handhabung und entsprechenden Handlungsfeldern der verschiedenen Aspekte Ökologie, Soziales

und Compliance. So werden die Grundlagen geschaffen, auf deren Basis die Ziele, Kennzahlen und Massnahmen in den kommenden Jahren erarbeitet und erweitert werden. Der Anspruch besteht darin, die Nachhaltigkeitsstrategie der Insel Gruppe laufend weiterzuentwickeln und auszubauen.

In den Kapiteln werden die gesetzlich vorgeschriebenen Belange nach einer einheitlichen Struktur einzeln vorgestellt. Es wird aufgezeigt, worum es geht und was unsere jeweilige Zielsetzung ist. Die erkannten Handlungsfelder, in denen die Insel Gruppe zum Zweck der Zielerreichung aktiv wird, werden skizziert.





Weiterhin werden die wesentlichen Chancen, Risiken und Auswirkungen genannt, denen sich die Insel Gruppe annimmt (doppelte Wesentlichkeit). Die Handlungsstrategien, wie die Insel Gruppe mit den genannten Risiken bzw. Chancen umgeht, werden kategorisiert in «Vermeiden, Vermindern, Transferieren, Akzeptieren» (Risiken) und in «Realisieren, Teilen, Erhöhen, Beobachten» (Chancen):

Umgang mit Risiken

- Vermeiden = Risiko umgehen mit Alternativlösungen
- Vermindern = Risiko minimieren bzgl. Schadenshöhe und / oder Eintrittswahrscheinlichkeit
- Transferieren = Risikoeintritt absichern
- Akzeptieren = Risiko annehmen und die Folgen möglichst minimieren

Umgang mit Chancen

- Realisieren = Chance aktiv annehmen und fördern
- Erhöhen = Massnahmen sind geplant für spätere Umsetzung
- Beobachten = keine Massnahmen ergreifen

	«Outside-in-Perspektive»		«Inside-out-Perspektive»	
	Risiko	Chance	Auswirkung	
Symbol				
Handhabung	<ul style="list-style-type: none"> – Vermeiden – Vermindern – Transferieren – Akzeptieren 	<ul style="list-style-type: none"> – Realisieren – Erhöhen – Beobachten 	<ul style="list-style-type: none"> – Vermeiden – Vermindern – Akzeptieren 	<ul style="list-style-type: none"> – Realisieren – Erhöhen – Beobachten

Zusätzlich erwähnt werden die bereits umgesetzten und noch geplanten Massnahmen, die für die Erreichung der Ziele des jeweiligen Belanges relevant sind. Jedes Kapitel schliesst mit Hinweisen auf die wichtigsten Kennzahlen, die zur Überwachung und Kontrolle der Zielerreichung verwendet werden.


KONKRETISIERUNG DER BERICHTSINHALTE

Elemente pro wesentliches Thema nach den Anforderungen des Gegenvorschlags zur KVI

Kapiteileinteilung	Einteilung nach dem Gegenvorschlag zur KVI
– Beschreibung und Ziele	– Qualitative und quantitative Ziele
– Handlungsfelder	<ul style="list-style-type: none"> – Bestehende Konzepte – Mittel zur Überprüfung der Einhaltung – Ergebnis der Einhaltungsprüfung – Vorkehrungen zu den negativen Auswirkungen in Zusammenhang mit der Lieferkette
– Massnahmen	<ul style="list-style-type: none"> – Umgesetzte und geplante Massnahmen – Bewertung der Wirksamkeit der Massnahmen
– Chancen und Risiken für die Insel Gruppe	<ul style="list-style-type: none"> – Beschreibung der Chancen und Risiken – Bewertung des Ausmasses – Handhabung der Chancen und Risiken
– Auswirkungen der Insel Gruppe	<ul style="list-style-type: none"> – Beschreibung der positiven und negativen Auswirkungen – Bewertung des Ausmasses – Handhabung der Auswirkungen
– Kennzahlen	– Kennzahlen

– Fokus des Berichts zur Erarbeitung der Grundlagen («comply»)

- Inhalte, welche noch in Erarbeitung sind oder ausgebaut werden («explain»)



Insel Gruppe
CH-3010 Bern
www.inselgruppe.ch

nachhaltigkeit@insel.ch