

NACHHALTIGKEITS- BERICHT **2024**



Vorwort des Verwaltungsratspräsidenten

Sehr geehrte Damen und Herren

Die Insel Gruppe hat sich zum Ziel gesetzt, bis 2035 bezüglich der von ihr direkt verursachten Emissionen klimaneutral zu werden. Ein notwendiges Ziel. Wir alle spüren schon bald tagtäglich die negativen Auswirkungen der Klimaerwärmung. Als Institution des Gesundheitswesens wissen wir um die gefährlichen gesundheitlichen Auswirkungen der globalen Erwärmung.



Deshalb darf Nachhaltigkeit für uns kein Schlagwort sein, sondern ein Auftrag, der uns in all unseren Tätigkeiten begleitet. Die Insel Gruppe übernimmt Verantwortung. Unser Engagement für ökologische, soziale und unternehmerische Nachhaltigkeit zeigt sich in einer Vielzahl von Projekten und Massnahmen, die das Ziel haben, eine nachhaltige Gesundheitsversorgung für unsere Patient:innen sicherzustellen und gleichzeitig verantwortungsvoll mit Ressourcen umzugehen. Der vorliegende Bericht bietet Einblick in diese Aktivitäten und zeigt, wie wir trotz schwieriger Rahmenbedingungen proaktiv und lösungsorientiert handeln.

Wir haben dabei auch unsere Berichterstattung an die verschärften regulatorischen Anforderungen angepasst. Dies umfasst unter anderem eine präziserte Darstellung darüber, wie die Direktion und der Verwaltungsrat ihre Aufsicht über die Chancen und Risiken aus dem Klimawandel wahrnehmen.

Das regulatorische und politische Umfeld bleibt herausfordernd: Der Fachkräftemangel im Gesundheitswesen ist massiv, die Anforderungen an Transparenz und Berichterstattung steigen, und viele medizinische Leistungen sind nach wie vor unzureichend finanziert. Gerade in solchen Zeiten ist ein nachhaltiges und zukunftsorientiertes Handeln von entscheidender Bedeutung.

Unsere Gründerin Anna Seiler gab uns vor über 670 Jahren den Auftrag, «stets und ewig» ein Spital für die Menschen dieser Region zu führen. Diesem Auftrag fühlen wir uns nach wie vor verpflichtet – mit bester Medizin und einem klaren Bekenntnis zur Nachhaltigkeit. Ich wünsche Ihnen eine aufschlussreiche Lektüre.

Im Namen des Verwaltungsrates

Bernhard Pulver
Verwaltungsratspräsident
Bern, im April 2025

Inhaltsverzeichnis

Vorwort des Verwaltungsratspräsidenten	2
Inhaltsverzeichnis	3
Überblick Nachhaltigkeitsaktivitäten 2024	4
EINLEITUNG	6
Die Insel Gruppe	6
Engagement für nachhaltige Entwicklung	9
ÖKOLOGIE / UMWELTBELANGE	10
Treibhausgas-Emissionen	10
Wasserverbrauch	16
Biologische Vielfalt	18
Ressourcennutzung und Abfallaufkommen	20
Energie	24
SOZIAL- UND ARBEITNEHMERBELANGE	27
Patient:innen	28
Engagement in Lehre und Forschung im Bereich der Humanmedizin	30
Politisches und gesellschaftliches Umfeld	32
Arbeitsbedingungen	34
Achtung der Rechte der Arbeitnehmenden, informiert und konsultiert zu werden	37
Rechte der Sozialpartner	39
Gesundheitsschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz	40
Geschlechtergleichstellung	42
COMPLIANCE	45
Bekämpfung der Korruption	45
Achtung der Menschenrechte	47
WEITERFÜHRENDE ERLÄUTERUNGEN	49
Hintergrund	49
Konkretisierung der Berichtsinhalte	52

Nachhaltige Unternehmensaktivitäten im Bereich Ökologie und Soziales

2024

KOMMUNIKATION

EINFÜHRUNG BEEKEEPER

Beekeeper dient der vereinfachten Kommunikation innerhalb der Insel Gruppe. Über 9'200 Mitarbeitende nutzen diesen Dienst, 7'000 davon wöchentlich. Auf dem allgemeinen «Insel-Kanal» werden dabei ca. 16 Beiträge pro Woche gepostet, welche im Durchschnitt 2'600-mal gelesen und 2-mal kommentiert werden, sowie 26 Reaktionen erhalten.

GESUNDHEIT UND CO₂

BIKE TO WORK

Erneut wurde ein starkes Zeichen gesetzt, was den Teamspirit angeht. Aber auch das Engagement für die Gesundheitsförderung und die Nachhaltigkeit war einmal mehr sehr beeindruckend.

Die Radler:innen der Insel Gruppe sind kräftig in die Pedale getreten. Mit insgesamt 918 Teilnehmenden sind sie unglaubliche 146'611 km geradelt.

RESSOURCEN UND CO₂

FOOD SAVE MITTELS KAMERABASIERTER KI

Die Hotellerie der Insel Gruppe bemüht sich seit 2017 intensiv um die Verringerung der im Verpflegungsprozess anfallenden Lebensmittelabfälle. 2024 wurde die Zusammenarbeit mit der Firma KITRO SA lanciert. Seitdem ist es bedeutend einfacher, zielführende Massnahmen zur Reduktion der entsorgten Lebensmittel-Mengen zu ergreifen. Die Menge der Lebensmittelabfälle konnte 2024 um 42 t (14.2%) reduziert werden.

CO₂

PHOTOVOLTAIKANLAGEN AUF DEM ANNA-VON-KRAUCHTHAL-HAUS UND MARIE-COLINET-HAUS

Auf zwei Gebäuden des Inselareals wurden im Jahr 2024 Photovoltaikanlagen installiert. Bisher verfügte die Insel 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.

DIVERSITÄT

ERSTMALS BERICHT ZU «DIVERSITÄT, CHANCENGLEICHHEIT UND INKLUSION» VERÖFFENTLICHT

Der 2024 erstmals erschienene Bericht zu Diversität, Chancengleichheit und Inklusion ist ein Reflexionspunkt und bietet einen umfassenden Einblick in die Fortschritte, welche die Insel Gruppe auf dem Weg zu einer chancengleichen und inklusiven Arbeitskultur gemacht hat. Er zeigt nicht nur die erreichten Meilensteine, sondern dient auch als Leitfaden für zukünftige Anstrengungen.

SENSIBILISIERUNG

NACHHALTIGKEITSPREIS, ZWEITE AUFLAGE

Der Nachhaltigkeitspreis der Insel Gruppe (Lancierung 2022) wurde zum zweiten Mal verliehen. Damit wird das zusätzliche Engagement der Mitarbeitenden geehrt, die proaktiv dazu beitragen, die Nachhaltigkeit der Insel Gruppe zu verbessern.

Aus über 20 Eingaben in den Kategorien Mensch, Ressourcen, Klima und Energie, Mobilität, Infrastruktur und Areal erreichten 4 Projekte die höchsten Punktzahlen und durften sich das Preisgeld teilen.

KOMMUNIKATION

TOWNHALLS EINGEFÜHRT

Seit Mitte 2024 werden regelmäßig Townhall-Sitzungen für die gesamte Insel Gruppe durchgeführt, in denen die Direktion über wichtige Themen informiert. Mitarbeitende können live vor Ort teilnehmen (ca. 180 Personen), den Livestream im Intranet verfolgen (ca. 600–900 Personen) oder die Sitzung später als Video auf Beekeeper ansehen. Diese Sitzungen sind beim Personal sehr beliebt, da sie auch die Möglichkeit bieten, direkte Fragen an die Direktion zu stellen und so zu einer guten Informationskultur beitragen.

Einleitung

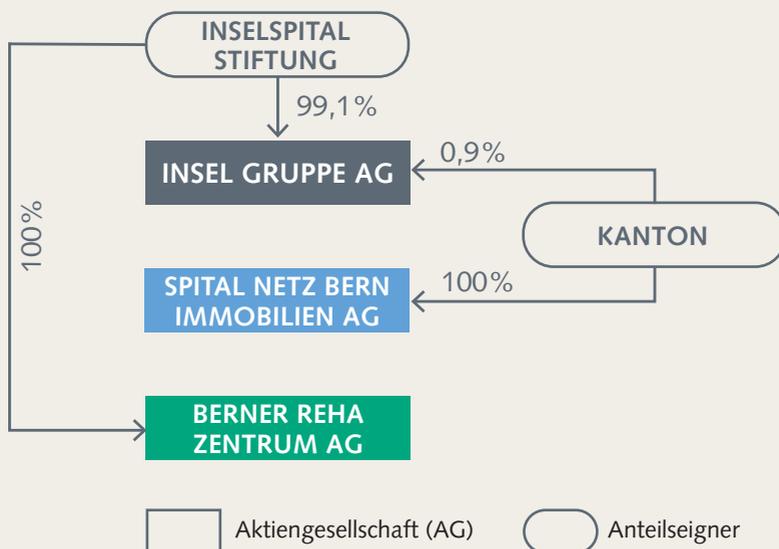
DIE INSEL GRUPPE

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. Heute ist die Insel Gruppe eine universitäre Spitalgruppe mit fünf Standorten:

- Das Inselspital, Universitätsspital Bern
- Die Landspitäler Riggisberg und Aarberg
- Das Spital und Altersheim Belp
- Das Berner Reha Zentrum Heiligenschwendi

Die Insel Gruppe vereint an diesen Standorten 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 besteht die Spital Netz Bern AG unter dem 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 850'000 ambulante Konsultationen durchgeführt und 56'000 Patient:innen stationär behandelt. An den verschiedenen Standorten arbeiten rund 11'000 Mitarbeitende, davon rund 18 Prozent als Ärztin bzw. Arzt, 38 Prozent in der Pflege und 44 Prozent verteilt auf die weiteren Berufsgruppen. Kern des Leistungsangebots der Insel Gruppe ist das abgestufte Gesundheitsversorgungsmodell: Patient:innen 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 Patient:innen 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 rund 11'000 Mitarbeitenden ist die Insel Gruppe die drittgrösste Arbeitgeberin im Kanton 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 Patient:innen sowie Forschung, Lehre und Innovation sind das Herzstück dieser Strategie. 2025 wird eine neue Unternehmensstrategie verabschiedet, welche die aktuellen Entwicklungen und angepassten Prognosen für die kommenden Jahre aufgreift.

Strategische Ziele



Patientenorientierung

Wir optimieren unsere Dienstleistungen unter kontinuierlicher Berücksichtigung der Bedürfnisse unserer Patient:innen 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, verfolgt die gesetzten Nachhaltigkeitsziele (z. B. Klimaziele) und ist verantwortlich für 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 essenziell, 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 Treibhausgas Emissionen, Wasserverbrauch, biologische Vielfalt, Ressourcennutzung und Abfallaufkommen sowie Energie ab.

Ein Energiemonitoring befindet sich in der Implementierung um die verschiedenen Medienflüsse am Inselhospital besser analysieren zu können. Gemessen werden die Bezüge von Strom, Wärme, Kälte, Wasser sowie der technischen und der medizinischen Druckluft.

TREIBHAUSGAS-EMISSIONEN

Die Schweiz hat das Pariser Abkommen 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.

Auch die Insel Gruppe verfolgt ein klares Ziel: bis 2035 Netto-Null in Bezug auf die direkt beeinflussbaren Emissionen aus dem operativen Betrieb erreichen (Scope 1 & 2). 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.

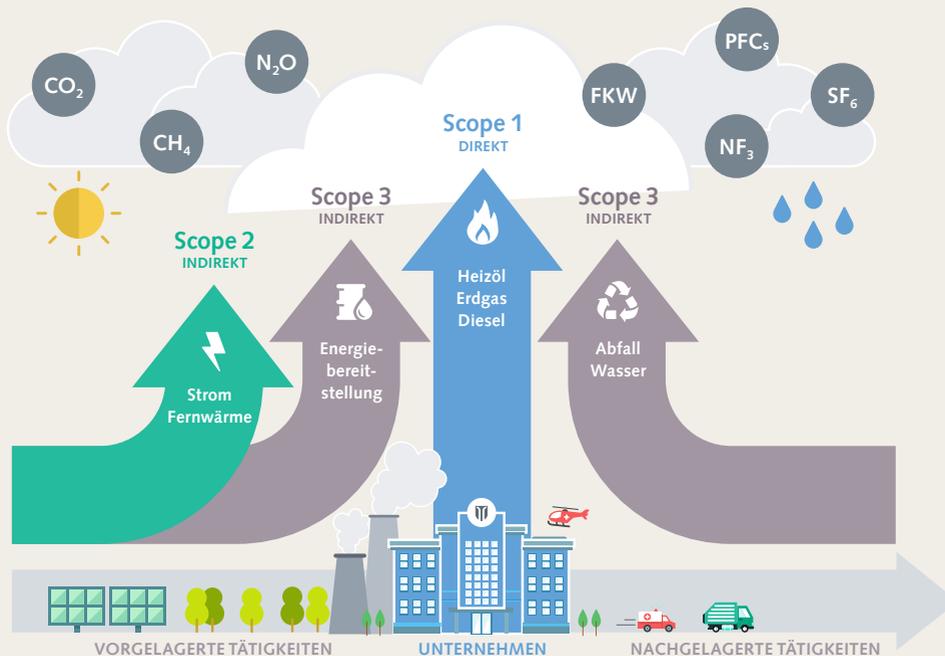
Für das Jahr 2024 wurden die Scope 3 Emissionen der Insel Gruppe erstmals vollumfänglich erhoben.

Im Folgenden werden die Aufsicht des Verwaltungsrates, sowie die Rolle der **Direktion** Insel Gruppe, in Bezug auf Chancen und Risiken des Klimawandels, näher erläutert:

Aufsicht des Verwaltungsrates (VR)

Im Herbst 2021 hat die Insel Gruppe ihre Klimaziele verabschiedet. Der VR wird einmal im Jahr über den Stand des Absenkpades dieser Klimaziele informiert. Zusätzliche Massnahmen zur Unterstützung der Klimaziele können vom VR eingeführt oder geplante Massnahmen nachgeschärft werden, sofern festgestellt wird, dass die angestrebten Ziele nicht erreicht werden.

Chancen und Risiken welche sich aus dem Klimawandel für die Insel Gruppe ergeben, werden im Rahmen des unternehmensweiten Risikomanagements berücksichtigt und verfolgt. Ausgearbeitete Massnahmen, um diese Chancen und Risiken zu steuern, werden vom VR zur Kenntnis genommen und ggfs. nachgeschärft.



DIE TREIBHAUSGAS-BILANZ 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.

Neue regulatorische Vorgaben werden erkannt und – wo relevant – in die Strategieelemente der Insel Gruppe eingeflochten.

Im Rahmen der aktuellen Ausarbeitung der Strategie 2035 werden auch die Nachhaltigkeitsziele überprüft und ggf. ergänzt.

Rolle der Direktion Insel Gruppe

Im Herbst 2021 hat die Insel Gruppe ihre Klimaziele verabschiedet. Massnahmen zur Zielerreichung werden durch die Direktion beschlossen und budgetiert.

Jeder Geschäftsbereich ist in die Planung und Umsetzung der Klimaziele involviert. An der Zielerreichung ist die gesamte Organisation beteiligt und wird daran gemessen.

Massnahmen betreffen u. a. die Vermeidung von Foodwaste, Reduktion von Ressourcenverbrauch, Einsatz von Filtertechniken und Nutzung von Recycling-Kreisläufen, Reduktion oder gänzlicher Verzicht umweltschädlicher oder ressourcenintensiver Aktivitäten (z. B. Anästhesiegase, Flugware, ...), betriebliches Vorschlagswesen und Innovationspreise, Initiativen mit Beteiligung der Belegschaft und weitere.

Die Direktion delegiert die Ausarbeitung von Massnahmen, um Chancen und Risiken des Klimawandels zu steuern, an die Fachstelle Nachhaltigkeit. Die Fachstelle Nachhaltigkeit stellt die strategiekonforme Umsetzung der Massnahmen im Auftrag der Direktion sicher. Dabei stellt die Direktion die dafür benötigten Mittel im Rahmen der Budgetplanung bereit.

Die Direktion beauftragt die Erstellung der Nachhaltigkeitsberichterstattung. Sie nimmt den Bericht zur Kenntnis und verabschiedet ihn zu Händen des VR.

Handlungsfelder

Die Insel Gruppe hat einen Absenkpfad der Treibhausgas-Emissionen mit klaren Zielsetzungen definiert. Dabei lehnt sie sich mit ihren Zielen an das Netto-Null-Ziel der Schweiz an. Die Verwendung fossiler Energieträger wird nach und nach eingestellt.

Die Insel Gruppe ist Mitglied der Bundesinitiative «Vorbild Energie und Klima». Mit der Initiative leistende öffentlich relevanter Dienstleistungen und institutionelle Investoren ihren Beitrag zur Energiestrategie 2050 und zum Pariser Klimaübereinkommen von 2015. Der Fokus liegt auf Energieeffizienz, erneuerbaren Energien und neu auch auf klimaverträglichen Finanzflüssen.

Massnahmen

Seit Juli 2024 finden sich im Angebot der Hotellerie keine Lebensmittel mehr, die mit dem Flugzeug transportiert wurden. Mit geschickten Anpassungen im Einkauf und der Menüplanung konnten die daraus folgenden Emissionseinsparungen ohne Verlust in Qualität und Vielfalt des Angebotes umgesetzt werden.

Im Rahmen der Sanierung des Marie-Colinet-Hauses wurden neue Fenster eingesetzt sowie die Fassade zusätzlich gedämmt und abgedichtet.

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. Dies reduziert CO₂-Emissionen, da das Stromprodukt des Inselspitals nach dem internationalen Standard «Greenhouse Gas (GHG) Protocol» weniger Emissionen verursacht als die Fernwärme.



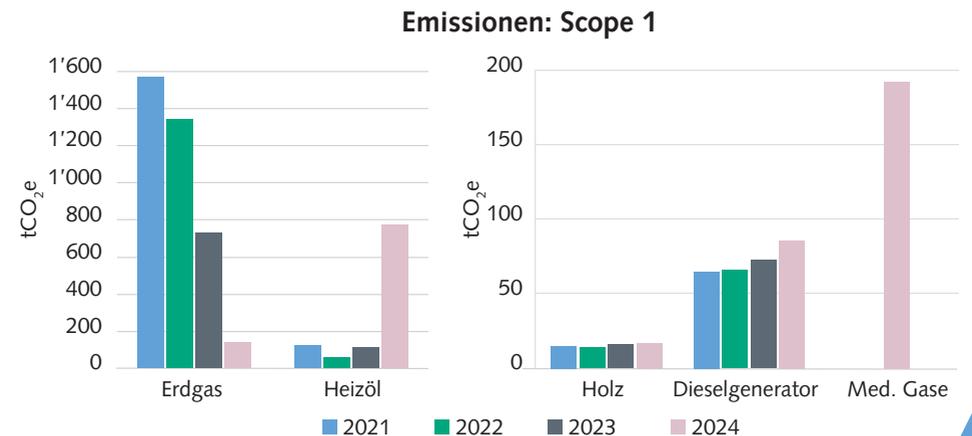
«Wie nachhaltig wir in unserer täglichen Arbeit sind, haben wir als Insel Gruppe selbst in der Hand. Mit einem gemeinsamen Ziel können wir die grösste positive Wirkung erzielen. Es hängt von uns allen ab.»

Ragip Ruhani, Gruppenleiter Ver- und Entsorgungstranporte

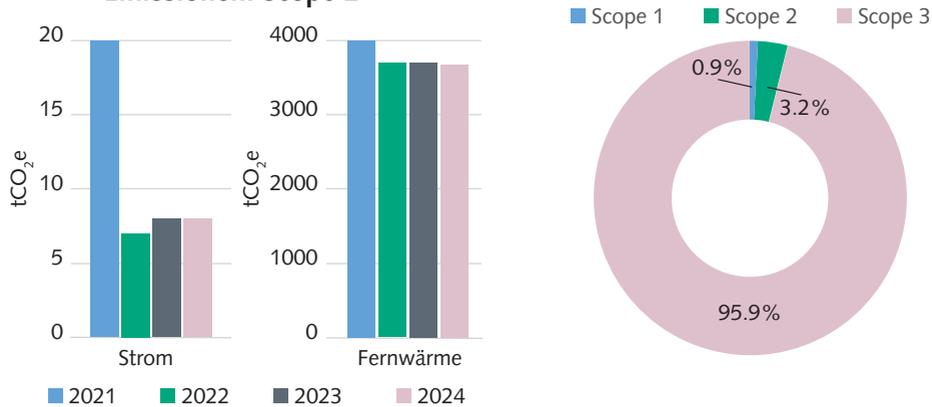
Chance / Risiko	Erläuterung	Handhabung
↓	Aufgrund von vermehrten Extremwetterereignissen und Hitzetagen durch den Klimawandel besteht für die Insel Gruppe das Risiko eines Mangels an personellen und finanziellen Ressourcen.	Akzeptieren
↓	Aufgrund des Klimawandels besteht das Risiko instabiler Lieferketten, 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
↓	Aufgrund erhöhter Luftverschmutzung besteht das Risiko, dass vermehrt Patient:innen und auch die Mitarbeitenden unter Atemwegserkrankungen leiden und so die Arbeitsbelastung bei dünner Personaldecke bei der Insel Gruppe steigt.	Vermindern
Auswirkungen	Erläuterung	Handhabung
↑	Mit ihren Netto-Null-Zielen leistet die Insel Gruppe einen Beitrag zur Energiestrategie 2050 des Bundes.	Realisieren
↓	Die Treibhausgas-Emissionen der Insel Gruppe haben einen negativen Einfluss auf die Umwelt und den Klimawandel.	Vermindern

KENNZAHLEN*

Der Sprung in den CO₂-Emissionen aus Heizöl, ergibt sich daraus, dass im Jahr 2024 zum ersten Mal das Berner Reha Zentrum miterfasst wurde, welches noch mit fossilen Brennstoffen betrieben wird.



Emissionen: Scope 2

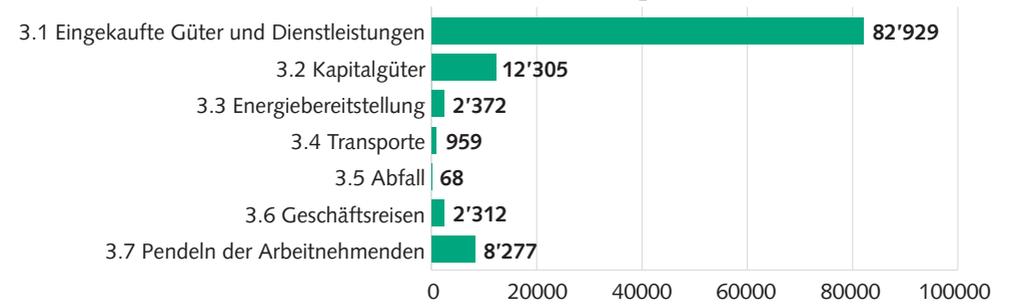


Die Scope-3-Emissionen wurden erstmals vollumfänglich erfasst. Für die Berechnung der Emissionen in der Kategorie 3.1 Eingekaufte Güter und Dienstleistungen sowie Kategorie 3.2 Kapitalgüter wurde der sogenannte spend-based Ansatz angewendet. Beim spend-based Ansatz werden die Emissionen anhand der Ausgaben für die jeweiligen Warengruppen abgeschätzt. Verwendet werden hierfür Faktoren aus der Exiobase* Datenbank (kg CO₂e/CHF). Im Vergleich zu activity-based Ansätzen und Emissionsfaktoren aus Lebenszyklusanalyse-Datenbanken sind die so berechneten Treibhausgas-Emissionen weniger präzise. Bei der Zuordnung der Warengruppen zu den Emissionsfaktoren gibt es eine grosse Unschärfe.

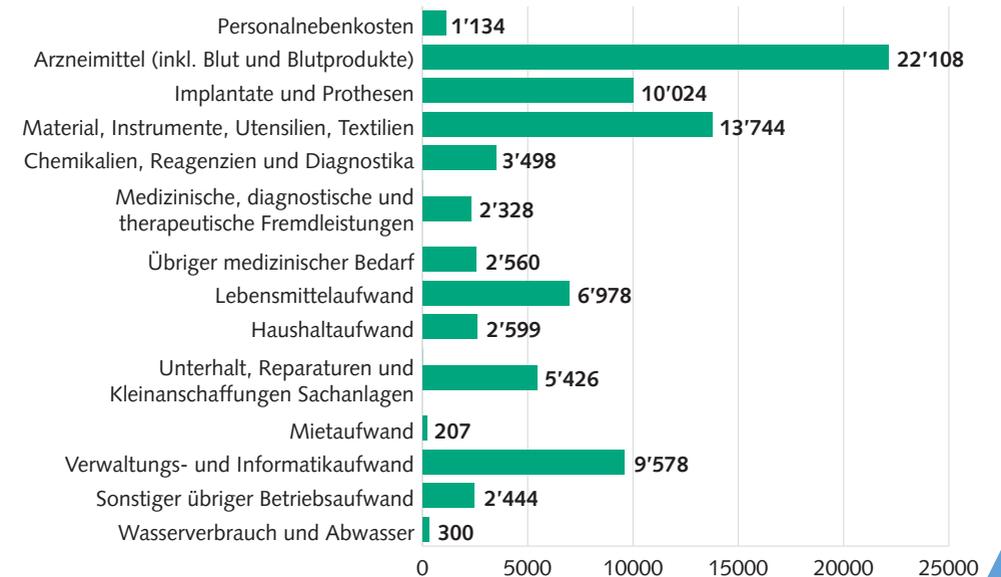
Ebenso sind die Emissionsfaktoren Durchschnittswerte über ganze Industriesektoren und nicht spezifisch auf die tatsächlichen Produkte und Lieferanten bezogen. Der Vorteil des spend-based Ansatzes ist jedoch seine Vollständigkeit. Denn er berücksichtigt die Ausgaben für sämtliche beschafften Güter und Dienstleistungen. So ermöglicht die spend-based Berechnung der Treibhausgas-Emissionen ein Verständnis über die Grössenordnung der Emissionsquellen und erlaubt es bei weiteren Analysen die Warengruppen zu priorisieren.

Einen grossen Teil der Emissionen innerhalb von Scope 3.1 machen die medizinischen Güter aus. Hierfür wurde die Methodik verfeinert, indem für die umsatzstärksten Lieferanten mit Lieferanten-spezifischen CO₂-Intensitäten (CO₂e/CHF Umsatz) gerechnet wurde. Als Grundlage hierzu dienten die bei CDP publizierten Zahlen. Die übrigen Lieferanten wurden mit einem aus CDP-Daten berechneten Durchschnittsfaktor bilanziert.

Aufteilung Scope 3 (t CO₂ eq)



Aufteilung Scope 3.1 (t CO₂ eq)



* Exiobase Version 3.3.18, Bezugsjahr 2011, <https://www.exiobase.eu/>

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. Regelmässige Überprüfungen der adiabatischen Rückkühler führen ebenfalls zu einer Reduktion des Wasserbedarfs. Massnahmen wie diese werden bei der Insel Gruppe regelmässig geprüft und umgesetzt.

Massnahmen

Im Rahmen des Energiemonitorings werden auch die Verbrauchszahlen für Wasser genauer betrachtet. Die 7 Hauptgebäude auf dem Areal werden jeweils separat gemessen.



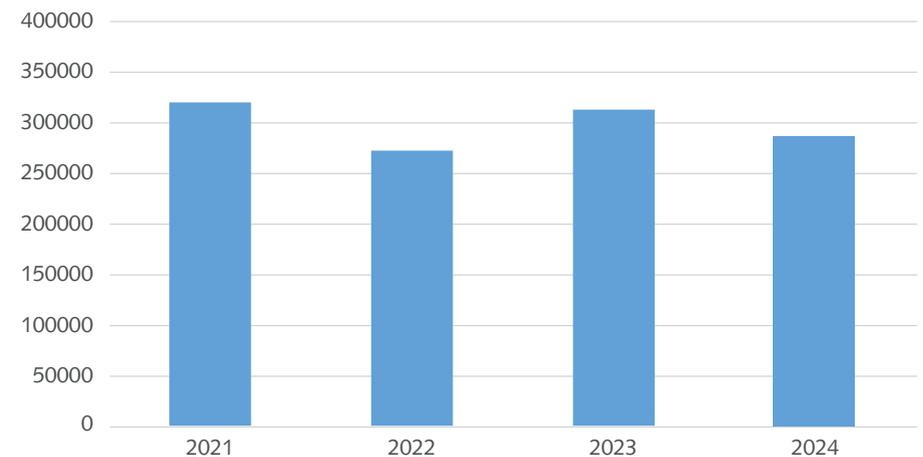
Chance / Risiko	Erläuterung	Handhabung
↓	Es besteht das Risiko, dass es durch regionale Wasserknappheit im Sommer zu Engpässen bei der Insel Gruppe kommen kann.	Vermindern
Auswirkungen	Erläuterung	Handhabung
↓	Der Wasserverbrauch durch die Tätigkeiten der Insel Gruppe wirkt sich auf die Umwelt aus und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

KENNZAHLEN

Der Wasserverbrauch kann jährlich stark variieren. Hohe Auswirkung haben hier unter anderem die Rückkühler. Wenn in besonders heissen Sommern mehr gekühlt werden muss, steigt auch der Wasserbedarf.



Wasserverbrauch (in m³)



BIOLOGISCHE VIELFALT

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, Patient:innen 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 Flächen renaturiert und naturnahe Lebensräume schafft.

Die nachhaltige Grünflächenpflege beinhaltet die richtige Pflegemassnahme zur richtigen Zeit anzuwenden. Dadurch werden die Ökosysteme auf den spezifischen Grünflächen geschont und durch das Erstellen von Kleinstrukturen die Biodiversität gefördert.

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.

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.

Ausserdem ist auf dem Inselareal ein Spazierweg in Planung, der zur Information (Infotafeln über die Natur) wie auch zur Genesung der Patient:innen beitragen soll.



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 Patient:innen und fördern die Biodiversität in der Stadt Bern.	Realisieren
↓	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

RESSOURCENNUTZUNG UND ABFALLAUFKOMMEN

Gesetzesänderungen zur Stärkung der Schweizer Kreislaufwirtschaft treten mehrheitlich ab 2025 in Kraft. Diese neuen Regelungen schaffen Grundlagen, um Materialkreisläufe zu schliessen und die Kreislaufwirtschaft bei Produkten und Bauwerken zu stärken. Das Recycling ist der Verbrennung grundsätzlich vorzuziehen. Das Ziel ist Umweltbelastungen und Ressourcenverbrauch zu reduzieren. Gleichzeitig wird angestrebt, die Wettbewerbsfähigkeit und Versorgungssicherheit der Schweizer Wirtschaft zu steigern.*

Handlungsfelder

Die Insel Gruppe gewährleistet 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 umwelt-schonende und gesunde Verpflegung für die Patient:innen und Mitarbeitenden.

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

Massnahmen

98% des Fleisches im Angebot der Hotellerie stammt aus der Schweiz. Bei Rind-, Kalb- und Schweinefleisch, sowie bei Poulet sind es sogar 100%. Die Meisterwerke aus der hauseigenen Patisserie/Bäckerei entstehen aus Mehl aus Mühlen der Region. Hausgemachte und von Schweizer Schweizer Anbietern eingekaufte Produkte bilden über 95% des Angebotes, wobei etwa 70% der zugekauften Ware von Bäckereien aus dem Raum Bern stammt.

Der Fokus lag im Jahr 2024 noch stärker als in den Jahren zuvor, auf dem Thema Foodwaste, wobei in der Hotellerie der positive Ausdruck FoodSAVE Verwendung findet. So konnte die Gesamtmenge an Nassabfall im Vergleich zum Vorjahr um weitere 14% reduziert werden.

Die vegetarisch-veganen Tage in den Restaurants sind nicht mehr Teil des Angebotes. Aufgrund der an diesen Tagen jeweils deutlich geringeren Nachfrage konnte das Konzept aus Gründen der ökonomischen Nachhaltigkeit nicht weitergeführt werden. Selbstverständlich finden nach wie vor auch Gäste, die sich vorwiegend pflanzlich ernähren wollen, jeden Tag ein attraktives, vielfältiges Angebot in allen Restaurants der Insel Gruppe.

Ein Lieferantenkodex wird von der Insel Gruppe in Kraft gesetzt. Um entlang der gesamten Lieferkette die natürlichen Ressourcen zu schützen, schreibt dieser vor, dass die Herstellung und Nutzung von Produkten und Verpackungen umweltschonend sein muss.

* Gesetzesänderungen zur Stärkung der Schweizer Kreislaufwirtschaft treten mehrheitlich ab 2025 in Kraft.



Chance / Risiko	Erläuterung	Handhabung
↑	Aufgrund veränderter Vorgaben in Kreislaufwirtschaft und Abfallmanagement sinkt der ökologische Fussabdruck und der finanzielle Ressourcenbedarf.	Erhöhen
Auswirkungen	Erläuterung	Handhabung
↑	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



«Nachhaltige Beschaffung ist mehr als eine Entscheidung – sie ist unser täglicher Auftrag, mit dem wir Verantwortung übernehmen, Ressourcen schonen und die Zukunft bewusst mitgestalten.»

Monika Dörig, Leiterin Lebensmitteleinkauf

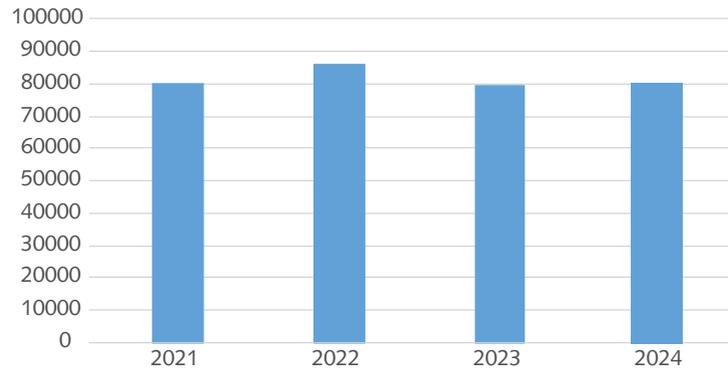
KENNZAHLEN

Fleischeinkauf

Obwohl die vegetarisch-vegane Tage in den Inselrestaurants im Sommer 2024 abgeschafft wurden (Erläuterung siehe oben), stieg die Menge an eingekauften Fleisch nicht an.



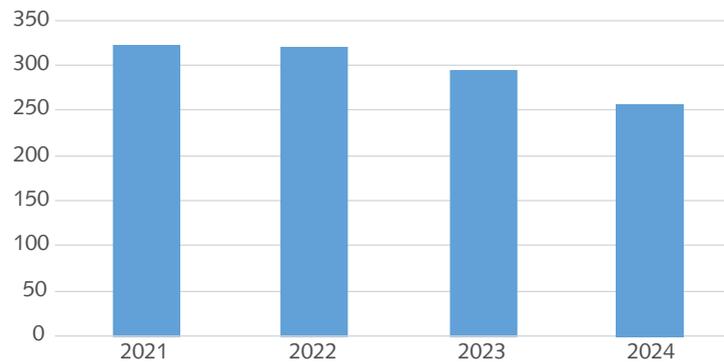
Fleischeinkauf (in kg)



Abfallzahlen

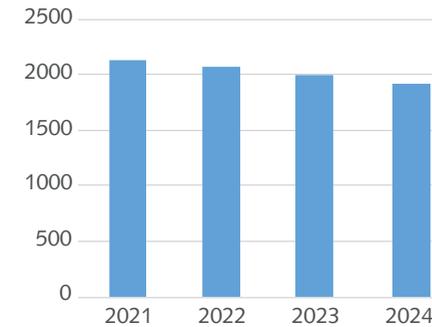
Der Nassabfall aus dem Restaurantbetrieb beinhaltet unvermeidbare Abfälle (Kaffeensatz, Rüstabfälle und weitere) aber auch vermeidbare (Rücklauf von den Tellern der Mitarbeitenden, Patient:innen, zu viel Gekochtes, unverkaufte Backwaren und weitere). Der vermeidbare Nassabfall wird regelmässig reduziert.

Nassabfall Restaurantbetrieb (in t)

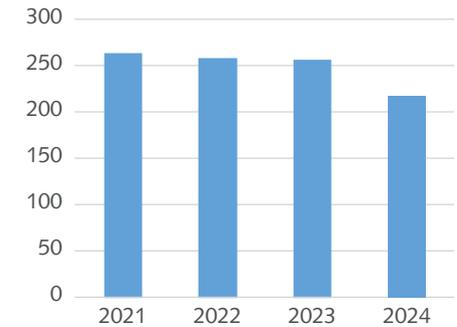


Die Mengen an Hauskehricht sind in der Tendenz sinkend. Der Rückgang bei den medizinischen Sonderabfällen von 2023 auf 2024 lässt sich auf die Schliessung der beiden Spitalstandorte Tiefenau und Münsingen zurückführen.

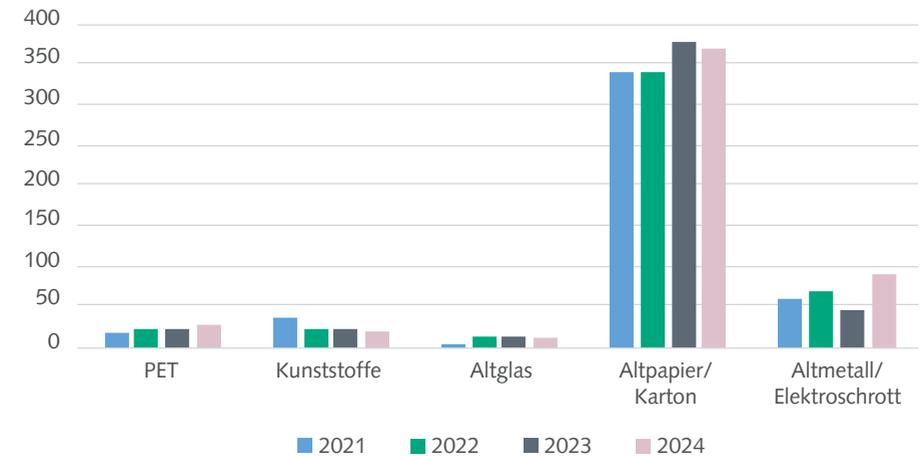
Hauskehricht (in t)



Medizinische Sonderabfälle (in t)



Recycling (in t)



ENERGIE

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

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

Handlungsfelder

Die Insel Gruppe fördert die Nutzung erneuerbarer Energie. So beziehen die Standorte der Insel Gruppe Strom aus 100 Prozent Wasserkraft. Mit Hinblick auf die Wärmeversorgung bezieht das Inselspital 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. Aarberg wurde an die Fernwärme angeschlossen (Altholz und 10–20 Prozent Gas).

Massnahmen

Bisher verfügte die Insel Gruppe über eine Photovoltaikanlage. Die Dachflächen der Insel Gruppe bieten ein realistisches Potential von insgesamt 1.600 MWh/a Stromproduktion aus Sonnenenergie, verteilt über alle Standorte (ausgenommen Heiligenschwendi). Dieses soll bis 2030 sukzessive realisiert werden. Auf zwei Gebäuden des Inselareals wurden im Jahr 2024 Photovoltaikanlagen installiert. Diejenige auf dem Anna-von-Krauchthal-Haus begann bereits im 2024 Strom zu produzieren, die Anlage auf dem Marie-Colinet-Haus wird im Frühjahr 2025 fertig gestellt sein. Der erzeugte Strom wird vollumfänglich vom Inselspital verbraucht. Im Rahmen der Sanierung des Marie-Colinet-Hauses wurden neue Fenster eingesetzt sowie die Fassade zusätzlich gedämmt und abgedichtet.

Die Beleuchtung im Restaurant Stella wurde auf LED umgestellt.

Durch eine Optimierung der Rohrpostanlage konnten Stromeinsparungen erreicht werden. Weiterhin werden energetische Sanierungen an den einzelnen Standorten geprüft, zum Beispiel Dachsanierungen.

Chance / Risiko	Erläuterung	Handhabung
↓	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.	Akzeptieren
↓	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



«Nachhaltigkeit bedeutet Verantwortung für Umwelt, Ressourcen und Zukunft. Unsere Solaranlage trägt zu einem umweltfreundlichen Spitalbetrieb bei. Dieses Projekt zeigt: Nachhaltigkeit kann einfach sein – mit erneuerbarer Energie senken wir Kosten, reduzieren Emissionen und kommen den Klimazielen der Insel Gruppe näher.»

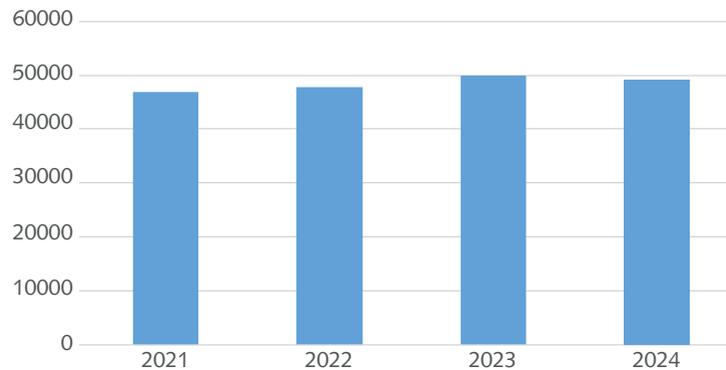
Durim Kurtaj, Projektleiter GTS

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 anderen Standorte konnten ihren Bedarf dagegen reduzieren.

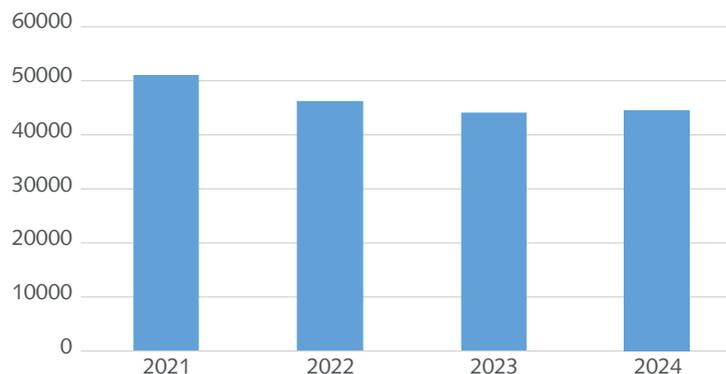


Stromverbrauch (in MWh)



Der Wärmeverbrauch der Insel Gruppe verläuft proportional zu den Heizgradtagen. Das heisst, dass im kälteren Jahr 2021 mehr geheizt werden musste, als in den anderen Jahren. Im Jahr 2024 wurde das Anna-Seiler-Haus erstmals ganzjährig betrieben. Die äusserst gute Gebäudehülle des Anna-Seiler-Hauses sowie die zahlreichen Wärmerückgewinnungssysteme zahlen sich aus: Der Wärmeverbrauch ist trotz dem zusätzlichen Betrieb des grössten Gebäudes nahezu gleichgeblieben.

Wärmeverbrauch (in MWh)

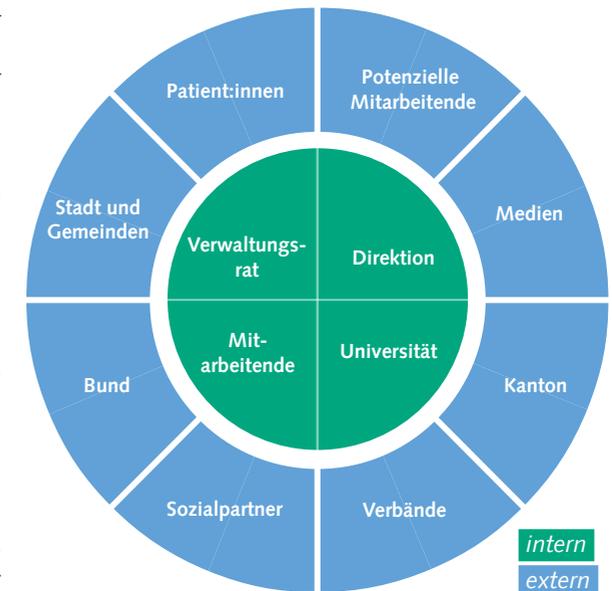


Sozial- und Arbeitnehmerbelange

Sozial- und Arbeitnehmerbelange betreffen den laufenden Dialog und die Kommunikation der Insel Gruppe mit ihren Stakeholder-Gruppen. Sie 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 Insel Gruppe. Die Direktion leitet das Tagesgeschäft der Insel Gruppe und entscheidet darüber, dass die Nachhaltigkeitsziele in die Unternehmensführung integriert und umgesetzt werden. Die Patient:innen 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.

PATIENT:INNEN

Das Kerngeschäft der Insel Gruppe liegt in der Bereitstellung umfassender und vielfältiger medizinischer Behandlungen für ihre Patient:innen, 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 Dienstleistung unter kontinuierlicher Berücksichtigung der Bedürfnisse ihrer Patient:innen sowie Angehörigen zu optimieren, altersgerechte Infrastruktur zur Verfügung zu stellen und sich vermehrt auf die medizinische Behandlung und Ansprüche älterer Menschen sowie Multimorbidität, chronische Erkrankungen und Demenz zu fokussieren.

Handlungsfelder

Die Insel Gruppe hat verschiedene Dienste entwickelt, um das soziale Wohl der Patient:innen und ihrer Angehörigen sicherzustellen. Das intern bereitgestellte Seelsorge- und Care-Team mit 10 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 Patient:innen Hilfe bietet. Durch den Patientenrat fördert die Insel Gruppe den Dialog mit den Patient:innen und den Angehörigen, indem die Mitglieder ihre Perspektiven und Anliegen bei wichtigen Projekten einbringen können. Die Patienten-Ombudstelle mit 2 Mitarbeitenden bearbeitet Beschwerden und allgemeine Anfragen.

Massnahmen

Die Insel Gruppe und ihre Mitarbeitenden setzen laufend Massnahmen zur Verbesserung des Wohls der Patient:innen um. 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 führte die Insel Gruppe ein neues Klinikinformations- und Steuerungssystem ein: KISS by Epic. Alle Gesundheitsinformationen fliessen zentral zusammen und sind für alle am Patientenpfad beteiligten Personen transparent zugänglich. KISS by EPIC ist per Ende Jahr aus der Projektphase in den ordentlichen Betrieb übergegangen und wird nun stetig optimiert und erweitert. Mit der App «MyInsel» können Patient:innen jederzeit auf ihre medizinischen Daten zugreifen. Über das Portal InselLink können Zuweisende, mit dem Einverständnis der Patient:innen, direkt auf deren Akte zugreifen. Damit setzt die Insel Gruppe neue Massstäbe und legt das Fundament für eine digitale, vernetzte Medizin. Im Berichtsjahr wurden mehrere Projekte gestartet, welche die Effizienz in den klinischen Abläufen, insbesondere beim ambulanten Pfad und den chirurgischen Eingriffen, erhöht und dadurch den Aufenthalt der Patient:innen noch angenehmer gestalten sollen. Das Marie-Colinet-Haus wird bis Mitte 2026 vollständig erneuert und modernisiert. Innerhalb der bestehenden Hülle entsteht ein



«Der Klimawandel ist laut WHO die größte Gesundheitsbedrohung des 21. Jahrhunderts. Umwelt- und Gesundheitsrisiken wie Mikroplastik und Feinstaub fördern zudem entzündliche Erkrankungen. Gesunde Menschen brauchen einen gesunden Planeten – daher trägt auch der Gesundheitssektor Verantwortung für den Umwelt- und Klimaschutz.»

Jessica Roos, Assistenzärztin

neues Spital, das Patient:innen und deren Angehörigen Qualität und Behaglichkeit bieten wird und gleichzeitig erhebliche Optimierungen im klinischen Alltag ermöglicht. Die neuen Flächen werden Mitte 2026 durch die Frauenklinik, die Neonatologie der Kinderklinik sowie die Augenklinik des Inselspitals Bern bezogen. Es wird die schweizweit erste Frauenklinik mit Eltern-Kind-Einheiten in der Neonatologie werden.

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 Patient:innen 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 Patient:innen durch die Insel Gruppe können einen negativen Einfluss auf deren Gesundheit haben.	Vermindern
↓	Durch den Aufenthalt an den Spitälern der Insel Gruppe kann es bei Patient:innen zu Infektionen kommen, wodurch ihre Gesundheit negativ beeinflusst wird.	Vermindern

KENNZAHLEN

	2021	2022	2023	2024
Anzahl akutstationäre Patient:innen	61'942	59'735	57'180	54'195
Anzahl Patient:innen in der stationären Rehabilitation	1'511	1'608	1'751	1'924
Anzahl ambulante Konsultationen	910'529	928'830	899'224	852'058

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 zusammen mit der Universität Bern 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 Plattform (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 und der 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. Im 2024 wurde diese Zusammenarbeit noch einmal verstärkt indem der Dekan der medizinischen Fakultät nun auch Direktor Lehre und Forschung der Insel Gruppe ist.

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.

Der per 1. Januar 2025 wieder erlangte Status als assoziiertes Land für das EU Forschungsprogramm Horizon Europe führt dazu, dass sich auch Forschende an der Insel Gruppe vollumfänglich für EU Fördergelder bewerben können.

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
↑	Forschung: Mittels guter Infrastruktur und der Möglichkeit an internationalen Forschungsprojekten teilzunehmen(bspw. EU Forschungsprogramm Horizon Europe) die Attraktivität für Forschende erhöhen damit diese an oder mit Forschenden der Insel Gruppe gemeinsam Forschung betreiben.	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
↑	Durch die Teilnahme an internationalen Forschungsprogrammen können Erkenntnisse, resp. medizinischer Fortschritt, schneller in den medizinischen Alltag übertragen werden	Realisieren

KENNZAHLEN

	2022	2023	2024
Anzahl Studien gemäss Humanforschungsverordnung	152	157	118
Anzahl Studien gemäss Verordnung über klinische Versuche	105	86	89



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.

2024 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. 2025 fusionieren die beiden Berner Spitalverbände diespitäler.be und VPSB. Die Insel Gruppe wird im zukünftigen Verband ebenfalls eine wichtige strategische Rolle innehaben.

Für Anfragen von Journalist:innen ist ein Medienteam zuständig. Jede Medienanfrage wird sorgfältig und zeitnah und unter Einbezug der internen Expert:innen 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 entsprechende, notwendige und umfassende, prozessuale und organisatorische Massnahmen umgesetzt.

Der gesetzlich geforderte Datenaustausch wird bereits unter hohen Schutzstandards umgesetzt. Das im März 2024 erfolgreich in Betrieb genommene neue Klinikinformations- und Steuerungssystem von Epic hat die Datenverfügbarkeit bereits nach wenigen Monaten ver-

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
↑	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 Patient:innen der Insel Gruppe und anderer Gesundheitsdienstleistern bilden die Grundlage für die Spitalplanung des Kantons, um die medizinische Versorgung der Bevölkerung sicherzustellen.	Realisieren
↑	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

bessert sowie die bereits sehr hohen Schutzstandards bzgl. Patientendaten verstärkt, indem es unter anderem die Anzahl von Applikationen und Schnittstellen reduziert hat. Für Patient:innen steht neu ein eigenes Patientenportal «MyInsel» zur Verfügung, via welchem sie jederzeit Zugang zu ihren Patientendaten haben.

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 2024 hat die Insel Gruppe die Schichtzulagen für die Nacht- und Wochenendschichten erhöht und eine generelle Lohnerhöhung für Mitarbeitende mit tiefen Löhnen vorgenom-

men. Damit wird die Bereitschaft der Mitarbeitenden, ausserhalb der regulären Arbeitszeiten vor Ort zu sein, angemessen honoriert. Ab dem Jahr 2025 dürfen alle Mitarbeitenden bis zu zwei zusätzliche Ferienwochen «kaufen.»

Im Berichtsjahr wurde die alle zwei Jahre stattfindende Mitarbeitendenbefragung durchgeführt, welche mit spezifischen Fragen zur Unternehmenskultur erweitert wurde. Die Ergebnisse wurden per Ende 2024 vorgestellt und 2025 sollen Massnahmen erarbeitet und umgesetzt werden um die Mitarbeitendenzufriedenheit und das Commitment der Mitarbeitenden zu erhöhen.

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 Patient:innen 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



«Die Gesundheit des Planeten hat direkte Auswirkungen auf die Menschen. Das sehe ich in meiner täglichen Arbeit. Die Insel Gruppe trägt als Gesundheitsinstitution eine besondere Verantwortung und macht trotz der schwierigen Rahmenbedingungen bereits viel – auch dank dem persönlichen Engagement von vielen Mitarbeitenden.»

Adrian Weber, Pflegeexperte

KENNZAHLEN



	2023	2024
Externe Aufwände für Aus- und Weiterbildung	5'973'000 CHF	5'558'000 CHF
Durchschnittliche Dauer der Beschäftigung in Jahren*	8.87	8.96
Fluktuationsrate (inkl. Temporäre)*	24%	22%

*Nur Werte der Insel Gruppe AG



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 diese 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.

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.

Massnahmen

Es findet ein regelmässiger Austausch zwischen der peko und der Direktion der Insel Gruppe sowie den Personalverbänden und der Direktion der Insel Gruppe statt. Aufgrund der grossen Veränderungen im Verlauf der letzten Jahre hat die Leitung der Insel Gruppe den Austausch mit den Mitarbeitenden und mit der peko intensiviert. Es wurden regelmässige Townhalls initialisiert, bei welchen Mitarbeitende ihre Fragen und Bedenken äussern konnten, die von der Direktion der Insel Gruppe gehört sowie beantwortet wurden. Zusätzlich treffen sich das Co-Präsidium der peko monatlich mit dem Direktionspräsidenten oder dem Präsidenten des Verwaltungsrates und führen einen offenen und ehrlichen Austausch auf Augenhöhe. Im Berichtsjahr wurde die Kollaborations-App «Beekeeper» eingeführt, welche es ermöglicht, den betriebsinternen Informationsfluss zu verbessern.

Im September wurde ein Konsultationsverfahren gestartet. Die peko hat aufgrund der knappen Frist und der Herbstferien eine Verlängerung beantragt, welche von der Direktion genehmigt wurde. Die peko konnte an allen betroffenen Standorten zusammen mit den Sozialpartnern Mitarbeitendeninformationen durchführen und über das Konsultationsverfahren informieren. Die peko erhielt in der Folge über 220 Eingaben von den Mitarbeitenden, welche Ideen und Vorschlägen enthielten, wie Entlassungen verhindert oder deren Folgen gemindert werden können. Die peko hat diese zusammengefasst und eingegeben und nach der Eingabe noch die Möglichkeit erhalten, die aus ihrer Sicht wesentlichen Punkte, vor der Direktion Insel Gruppe darzulegen.

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.	Vermindern
Auswirkungen	Erläuterung	Handhabung
↑	Mit einer guten partnerschaftlichen Zusammenarbeit zwischen der peko und der Direktion Insel Gruppe können andere Spitäler dazu motiviert werden ihre Personalvertretungen auch entsprechend partnerschaftlich in die Belange der Mitarbeitenden einzubinden.	Realisieren

KENNZAHLEN

Die Zunahme gegenüber dem Jahr 2024 lässt sich durch den intensiveren Austausch aufgrund des Wechsels in der Direktion Insel Gruppe erklären.



	2022	2023	2024
Anzahl Treffen peko mit Mitgliedern der Direktion oder dem Verwaltungsratspräsidenten	17	21	29

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 Bezug auf den Gesamtarbeitsvertrag GAV. 2024 hat die Insel Gruppe im Rahmen des Konsultationsverfahrens die peko und die Arbeitnehmendenverbände angehört und die Anliegen der Mitarbeitenden in die Massnahmen einfließen lassen.

Die Zusammenarbeit mit den Arbeitnehmendenverbänden und der peko wird weiterhin vertrauensvoll fortgesetzt. Im Berichtsjahr konnten die Arbeitnehmendenverbände Infostände in den Personalrestaurants aufstellen und für sich und ihre Sache aktiv werben.

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

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 Infektionsprävention und -kontrolle (ehemals 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.

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

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 Patient:innen, 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 2024 war die dreijährige Kampagne «Saluta Mentale» für die psychische Gesundheit weiterhin aktiv. Sie gibt in zehn Schritten Anleitungen und Tipps für die mentale Gesundheit. 2025 ist der Abschluss der Kampagne. Neu gibt es auch ENSA Kurse, welche erste Hilfe für die psychische Gesundheit mit dem Fokus auf Jugendliche vermitteln.

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.

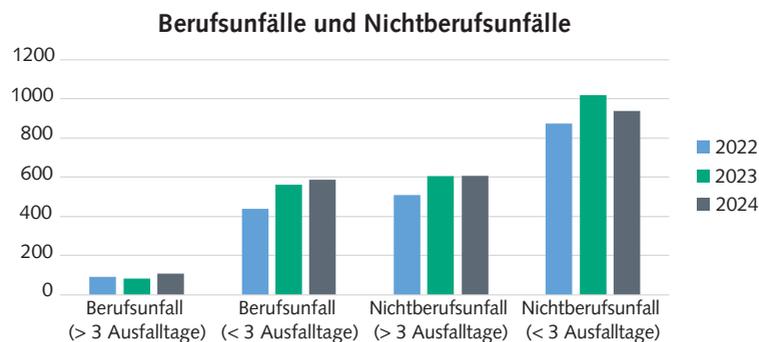
- Organisatorische Massnahmen: Gefährdungen durch Veränderung von Regeln und Abläufen werden minimiert.
- Personenbezogene Massnahmen: Gefährdungen durch den Einsatz persönlicher Schutzausrüstung und sicherheitsgerechtes Verhalten werden reduziert.

Als weitere Massnahmen ist geplant das Absenzenmanagement dahingehend anzupassen, damit Führungskräfte besser auf Mitarbeitende mit Absenzen reagieren und diese aktiv begleiten können.

KENNZAHLEN

Im Jahr 2023 wurden viele Einträge unter der Unfallkategorie «Übrige Ursachen» erfasst, was im Jahr 2024 durch eine aktualisierte Erfassungsmethode im HR besser differenziert werden konnte. Fehltritte und Stürze traten dabei hervor.

Daraufhin wurde das Thema Stolpern, Stürzen als Fokusthema aufgenommen (vor allem in der Direktion Immobilien und Betrieb: Personal aus Reinigung und Hotellerie) und soll 2025 mit einem Stolperparcours erläutert und sensibilisiert werden.



	2023	2024
Gesamtabwesenheit wegen Unfällen und Krankheit	963'716 Std.	908'481 Std.
Fehlzeitenquote* Krankheit	5.4%	4.9%
Fehlzeitenquote* Unfall	0.5%	0.4%

*Nur Werte der Insel Gruppe AG

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 Patient:innen 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. Die Bereiche Gleichstellung und Diversität sind auch als zentrale Fragen in die Mitarbeitendenbefragungen integriert. Die Insel Gruppe bietet attraktive Anstellungsbedingungen in der Elternschaft und hat ein LGBTIQ+-Netzwerk. Dazu wurde sie mit dem VCLG Zertifikat, sowie dem Swiss LGBTIQ-Label ausgezeichnet. Mit Hilfe eines Diversity-Reports können die Themen vermehrt operationalisiert und Ziele transparent kommuniziert werden.

Massnahmen

Die Insel Gruppe stellt Lohngleichheit sicher durch standardisierte Lohnberechnungen und Vergütungsmodelle und setzt regelmässige Lohngleichheitsprüfungen als Kontrollinstrument ein. Im 2024 wurde eine Abweichung der Löhne zwischen den Geschlechtern von 1.2 Prozent festgestellt und dadurch wurde das «We pay fair» Label der HSG erlangt.

Die geplanten Massnahmen umfassen die Bildung einer Arbeitsgruppe zur Untersuchung von Karrierehindernissen in der Ärzteschaft. Dazu wurde mit der FNHW ein Forschungsprojekt für lebensphasenorientierte Laufbahngestaltung für die Ärzteschaft gestartet. Es ist geplant im 2025 eine Anlaufstelle für Assistenzärzte und -Ärztinnen einzuführen, welche eine Laufbahnberatung durchführt.

Die Sichtbarkeit positiver Rollenvorbilder wird mittels geeigneter Kommunikationsmassnahmen gestärkt. Dazu wurde im Berichtsjahr intern und extern vier Berichte über Mitarbeitende als gute Beispiele für gelebte Diversität präsentiert, um die Sensibilität zu fördern.

Der Umgang mit rassistischer Diskriminierung im Spitalalltag wird neu durch eine spezifische Schulung abgedeckt. Diese Schulung wurde in Zusammenarbeit mit gggfon (Informati-

ons- und Beratungsstelle zu den Themen Rassismus/rassistische Diskriminierung, Gewalt im öffentlichen Raum und Rechtsextremismus im Kanton Bern) erstellt und wird durch eine entsprechende Fachperson dieser Informations- und Beratungsstelle
Seit dem 2024 erstellt die Insel Gruppe einen spezifischen Diversity Report.

Chance / Risiko	Erläuterung	Handhabung
↑	Gleichstellungsthemen sind über die Kommission für Diversität institutionalisiert und wurden bei der Insel Gruppe als strategisch wichtig erkannt.	Realisieren
↓	Durch 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

KENNZAHLEN

	2023	2024
Prozentsatz an weiblichen Mitarbeitenden*	74.6%	74.9%
Abweichung der Löhne zwischen den Geschlechtern*	0.3%	1.2%

*Nur Werte der Insel Gruppe AG

Der Diskriminierungskoeffizient für das Kriterium Geschlecht liegt mit 1.2% zuungunsten der Frauen innerhalb der vom Bund akzeptierten Grenzwert von 5%. Die Löhne der Insel Gruppe AG 2024 entsprechen dem in der Bundesverfassung verankerten Grundsatz «gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit».

BEKÄMPFUNG DER KORRUPTION

Im Verlauf des Jahres bekräftigten der Verwaltungsrat und die Direktion ihr Engagement in Bezug auf das Thema Compliance. In den Mitarbeitendenveranstaltungen wurde mehrfach auf die innerbetrieblichen Meldestellen hingewiesen und dazu aufgerufen, diese zu nutzen. Diese Awareness-Kampagne, weitere Informationsveranstaltungen, Schulungen und strukturierte Prozesse tragen dazu bei, dass sich Mitarbeitende an gesetzliche Vorgaben und interne Weisungen halten. Dies soll die Insel Gruppe AG vor rechtlichen Sanktionen, Reputationsschäden und finanziellen Risiken bewahren. Die Korruptionsbekämpfung bezweckt, Abhängigkeitsverhältnisse im Zusammenhang mit der Berufsausübung 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 AG höchste Priorität. Dadurch wird die Integrität der Insel Gruppe AG bewahrt, das Vertrauen der Patient:innen und weiterer Anspruchsgruppen gestärkt und die hohe Qualität der Patientenversorgung sichergestellt. Korruption kann in den folgenden Verhaltensweisen auftreten:

– 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:innen

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

Von besonderer Relevanz sind im Spitalbetrieb ausserdem die spezialgesetzlichen Regelungen zur aktiven und passiven Bestechung sowie zur Vorteilsannahme im Heilmittelbereich.

Handlungsfelder

Die Insel Gruppe AG legt grossen Wert auf die Einhaltung von Richtlinien im öffentlichen Beschaffungswesen sowie von internen Antikorruptionsregelungen. Die Insel Gruppe AG 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 AG entlang der Wertschöpfungskette. Gemeinsam fördern diese Managementansätze eine ethische und verantwortungsvolle Beschaffungskultur zur Gewährleistung höchster medizinischer Versorgungsstandards. Handlungsfelder bestehen darin, Fehlverhalten bereits vorgängig zu verhindern, Fehlverhalten zu erkennen sowie adäquat darauf zu

reagieren. Nicht abschliessend vermitteln die folgenden Punkte eine Übersicht:

Präventive Handlungsfelder:

- Code of Conduct (Verhaltenskodex)
- Schulung von Mitarbeitenden (insbes. obligatorische Compliance-Schulung für alle Mitarbeitenden, u.a. zum Thema Korruption)
- Erlass von Weisungen und Reglementen (insbes. Weisung Antikorruption und Umgang mit Zuwendungen Dritter)
- Compliance-Erklärung bei Beschaffungen
- Lieferantenkodex
- Erfordernis der Doppelunterschrift (4-Augen-Prinzip) beim Abschluss von Verträgen

Detektive Handlungsfelder:

- Meldestelle für Compliance-Vorfälle

Reaktive Handlungsfelder:

- Untersuchung von gemeldeten Vorfällen
- Aussprechen personalrechtlicher Sanktionen bei Fehlverhalten

Beim Einkauf von Waren und Dienstleistungen stellt die Finanzkompetenzordnung der Insel Gruppe AG sicher, dass Verträge ab einer gewissen Grössenordnung zusätzlich von einer weiteren Instanz gegengezeichnet werden. Zudem werden Compliance-Schulungen angeboten, welche u. a. für Themen wie korruptes Verhalten sensibilisieren. Die Prozesse der Meldestelle werden überarbeitet und laufend auf die Risiken abgestimmt. Alle Massnahmen werden im Rahmen eines integrierten Compliance Management Systems zusammengeführt. Bei öffentlichen Beschaffungen werden die Vorgaben der IVöB (Interkantonale Verordnung über das öffentliche Beschaffungswesen) eingehalten. Der Prozess zur Aufnahme eines Lieferanten verlangt die Einreichung eines «Antrag zu Aufnahme als Lieferant der Insel Gruppe AG» in Form einer Lieferantenselbstauskunft. In dieser Selbstauskunft wird die Korruptionsbekämpfung beim Lieferanten eingefordert.

KENNZAHLEN

Die Insel Gruppe AG 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. Wir begegnen allen Patient:innen und ihren Angehörigen sowie allen Kolleg:innen 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 AG eingeführt. Den Mitarbeitenden der Insel Gruppe AG stehen die Fachstelle für Gleichstellung sowie die Personalberatung zur Verfügung.

Die Insel Gruppe wahrt die Freiheits- und Autonomieansprüche, die jedem Menschen aufgrund seiner Existenz zustehen. Diese Rechte sind für alle Menschen gleich und gelten überall. Dies geschieht in Übereinstimmung mit den für die Schweiz verbindlichen, internationalen Bestimmungen zu den Menschenrechten.

Handlungsfelder

Die Insel Gruppe AG 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 AG mit dem Angebot der Spitalseelsorge an Patient:innen und ihre Angehörigen die Möglichkeit der Ausübung der Religion oder Weltanschauung während des Spitalaufenthalts sicher. Richtlinien und Verträge gewährleisten die Gleichbehandlung der Geschlechter, den Kinderschutz, die Arbeitsschutzbestimmungen und die Einhaltung fairer Arbeitsbedingungen.

Massnahmen

Der Prozess zur Aufnahme eines Lieferanten verlangt die Einreichung eines «Antrag zu Aufnahme als Lieferant der Insel Gruppe AG» in Form einer Lieferantenselbstauskunft. In dieser Selbstauskunft wird die Bestätigung zur Einhaltung der Menschenrechte in der Lieferkette eingefordert. Diese wurde 2023 an die Anforderungen des neuen Gesetzes aktualisiert. Im Lieferantenkodex sind nebst der Nachhaltigkeit und den Menschenrechten auch die Anforderungen der nationalen Verordnung der Sorgfaltspflicht und Transparenz (VSoTr), Umgang mit Kinderarbeit und Konfliktmineralien enthalten. Der Lieferantenkodex wird durch die Direktion der Insel Gruppe AG freigegeben und muss durch Lieferanten zwingend akzeptiert werden.

Die Insel Gruppe AG erarbeitet standardisierte Prozesse, um die Einhaltung der Menschenrechte zu gewährleisten. Dazu wird die Lieferantenselbstauskunft, (nach dem der Lieferantenkodex durch die Direktion genehmigt wurde) mit der Formulierung «Wir bestätigen die Einhaltung des Lieferantenkodex der Insel Gruppe AG» erweitert. Bestehende Lieferanten müssen sukzessive dem neuen Lieferantenkodex zustimmen.

Chance / Risiko	Erläuterung	Handhabung
	Es besteht das Risiko, dass einzelne Akteure bei der Auftragsvergabe begünstigt werden.	Vermindern
	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
Auswirkungen	Erläuterung	Handhabung
	Der Lieferantenkodex der Insel Gruppe AG trägt dazu bei, Korruptionsfälle in der Lieferkette zu verhindern.	Realisieren

Weiterführende Erläuterungen

HINTERGRUND

Der vorliegende Bericht basiert auf der Berichterstattung zur Nachhaltigkeit, welche die Insel Gruppe AG bereits seit 2017 erstellt. Schon für das Jahr 2023 wurde dieser gemäss den Vorgaben des Artikel 964b des Schweizer Obligationenrechts erweitert. Für das Berichtsjahr 2024 wurde der Bericht nochmals ergänzt, diesmal um die seitens der Taskforce on Climate-Related Financial Disclosures (TCFD) geforderten Angaben zu den Umweltbelangen.

Der Bericht zeigt auf, wie die Insel Gruppe Risiken und Chancen im Kontext der Nachhaltigkeit begegnet. Weiter werden die Auswirkungen ihrer Tätigkeiten auf die Gesellschaft, Umwelt und Wirtschaft festgehalten. Die Darstellung orientiert sich am Konzept der «doppelten Wesentlichkeit».

DOPPELTE WESENTLICHKEIT – WAS IST DAS?

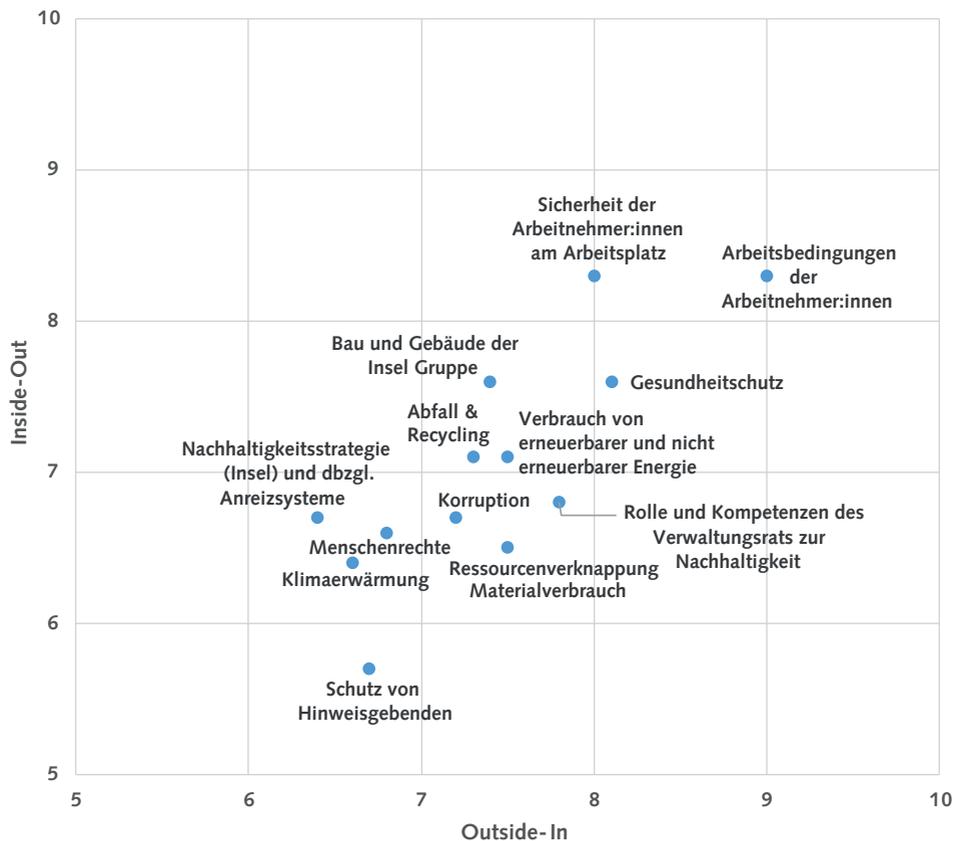
Aufgrund der regulatorischen Anforderungen des Gegenvorschlags zur Konzernverantwortungsinitiative (KVI) werden unsere vielfältigen Nachhaltigkeitsaktivitäten in Form der vorliegenden Berichterstattung dargelegt. Dabei folgen wir der doppelten Wesentlichkeit (engl. «materiality») zur Darstellung unseres 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 Ergebnisse der diesjährigen Wesentlichkeitsanalyse unter den relevanten Stakeholdern spiegeln die aktuelle Situation des Fachkräftemangels sowie der allgemeinen finanziellen Lage im Schweizerischen Gesundheitswesen wider: Die am höchsten gewichteten Belange stammen alle aus dem sozialen Bereich.

Die Berichterstattung wurde entsprechend um die gesetzlich geforderten Themen ergänzt.



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 Inhalte in Bezug auf die Ziele, Kennzahlen und Massnahmen in den kommenden Jahren erarbeitet und erweitert werden. Der Anspruch besteht darin, die Nachhaltigkeitsstrategie der Insel Gruppe laufend weiter zu entwickeln 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 die Insel Gruppe sich annimmt (doppelte Wesentlichkeit). Die Handlungsstrategie, wie die Insel Gruppe mit den genannten Risiken bzw. Chancen umgeht, wird kategorisiert in «Vermeiden, Vermindern, Transferieren, Akzeptieren» (Risiken) und in «Realisieren, 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 – 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 wir zur Überwachung und Kontrolle der Zielerreichung verwenden.

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

Legende:

- **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