INSELGRUPPE

DIVERSITÄT, CHANCENGLEICHHEIT UND INKLUSION

BERICHT 2023

« Gleichstellung und Diversität müssen für uns alle zur Selbstverständlichkeit werden. Dies erfordert einen **Kulturwandel** in der gesamten Insel Gruppe. »

Prof. Dr. Bernhard Pulver
Verwaltungsratspräsident

EDITORIAL

Sehr geehrte Damen und Herren
Die Insel Gruppe vereint mit ihren rund 11 000 Mitarbeitenden Menschen mit verschiedensten Talenten, Fachkenntnissen und Erfahrungen. Diese Vielfalt ist eine unserer grössten Stärken und bildet das Fundament für exzellente Patientenversorgung, Innovation und erfolgreiche Zusammenarbeit.

Im Jahr 2021 haben wir eine Gleichstellungsinitiative ins Leben gerufen. Diese Initiative ist nicht nur ein formelles Engagement, sondern ein tief verwurzelter Ausdruck unserer Überzeugung, dass Vielfalt und Inklusion die Grundlagen für eine dynamische und erfolgreiche Organisation sind.

Die Gleichstellungsinitiative besteht aus verschiedenen Massnahmen, die darauf abzielen, ein inklusives Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem jede Stimme gehört wird und jede Person die gleichen Chancen hat, ihr volles Potenzial zu entfalten. Die Förderung der Chancengleichheit von Geschlechtern, ethnischen Gruppen, Generationen und unterschiedlichen Fähigkeiten steht dabei im Mittelpunkt unserer Bemühungen.

Dieser Bericht zur Diversität, Chancengleichheit und Inklusion ist ein Reflexionspunkt und bietet einen umfassenden Einblick in die Fortschritte, die wir auf dem Weg zu einer chancengleichen und inklusiven Arbeitskultur gemacht haben. Er zeigt nicht nur die erreichten Meilensteine, sondern dient auch als Leitfaden für die zukünftigen Anstrengungen, die wir unternehmen werden, um sicherzustellen, dass Gleichstellung nicht nur ein Ziel bleibt, sondern zur DNA unserer Organisation wird.

Mein Dank gilt denjenigen, die sich dafür einsetzen, dass wir in der Gesundheitsbranche eine Vorreiterrolle in Sachen Gleichstellung einnehmen und eine Arbeitsumgebung schaffen, in der Vielfalt nicht nur anerkannt, sondern auch geschätzt wird.

Ich wünsche eine gute Lektüre.

Im Namen des Verwaltungsrats
Bernhard Pulver
Verwaltungsratspräsident

INHALT

Vision, Werte & Meilensteine **6**

Gleichstellungsinitiative **10**

Eckwerte **12**

Chancengleichheit **14**

Geschlechterverhältnis 14

Alter 15

Nationalitäten 16

Erlebte Chancengleichheit 17

QUEER INSEL **18**

Vereinbarkeit **20**

Teilzeit 20

Erlebte Vereinbarkeit 22

Eine gelungene Dienstplanung ist zentral 24

Von Klinikalltag und Forschungsarbeit dank Protected Research Time 26

Rückblick Fachstelle Gleichstellung **28**

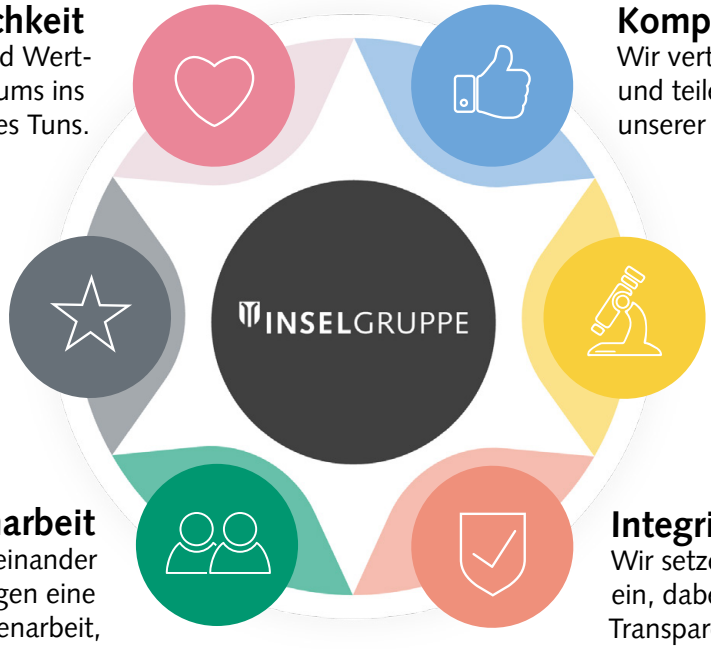
UNSERE VISION

Wir werden eine der weltweit führenden Spitalgruppen für universitäre und integrierte Medizin, indem wir den Menschen mittels wegweisender Qualität, Forschung, Innovation und Bildung eine umfassende Gesundheitsversorgung bieten.

UNSERE WERTE

Menschlichkeit
Wir stellen Respekt und Wertschätzung des Individuums ins Zentrum unseres Tuns.

Kompetenz
Wir vertrauen auf unsere Fähigkeiten und teilen unser Wissen zum Wohle unserer Patientinnen und Patienten.



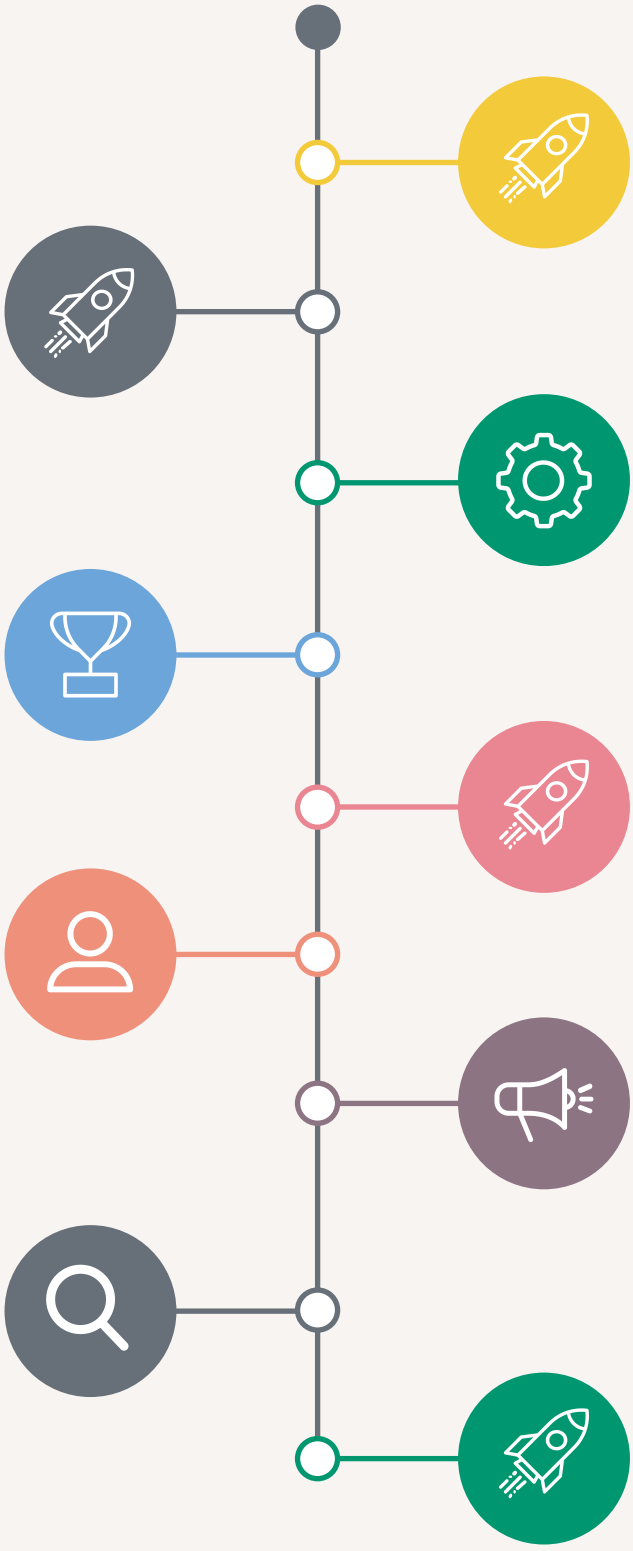
Qualität
Wir handeln nach höchsten Qualitäts- und Sicherheitsstandards.

Innovation
Wir suchen neue Wege und fördern Forschung und Innovation.

Zusammenarbeit
Wir begegnen einander respektvoll, pflegen eine professionelle Zusammenarbeit, fördern Interdisziplinarität und gehen wertschätzend miteinander um.

Integrität
Wir setzen uns für unsere Werte ein, dabei leiten uns Aufrichtigkeit, Transparenz & Zuverlässigkeit.

UNSERE MEILENSTEINE



2021
Im März wurde die Gleichstellungsinitiative lanciert.

2021
Im November wurde die Kommission für Diversität gegründet.

2022
Im Januar unterzeichnete die Insel Gruppe die Equal Voice Charta.

2022
Im Juni erhielt die Insel Gruppe erneut das Swiss LGBTI-Label.

2023
Im Januar wurde das LGBTIQ+-Netzwerk QUEER INSEL zur Förderung einer inklusiven Unternehmenskultur gegründet. Im Juli nahm das Netzwerk an der BernPride teil.

2023
Im März wurde in Zusammenarbeit mit der FHNW eine Wegleitung zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben von Spitalärztinnen und -ärzten veröffentlicht.

2023
Im August wurde das Ferieneinkaufprogramm für Mitarbeitende im Drei-Schicht-Betrieb lanciert.

2023
Die Insel Gruppe beteiligt sich mit der FHNW erneut an einem Projekt. Dieses untersucht die lebensphasenorientierte Laufbahnplanung.

2023
Bei der Lohngleichheitsanalyse ist der unerklärte Lohnunterschied auf 0.3% gesunken. Zudem wurde die Mitarbeitendenbefragung um die Dimensionen Vereinbarkeit und Chancengleichheit erweitert.

« Gleichstellung und Diversität fördern eine vielfältige Denkweise und ermöglichen es einem Unternehmen, kreative Lösungen zu finden und **innovative Ideen** zu entwickeln. Auf diesem Weg schreitet die gesamte Insel Gruppe voran. »

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

BERICHT ZUR GLEICHSTELLUNGSINITIATIVE

Die Gleichstellungsinitiative wurde 2021 durch den Verwaltungsrat beschlossen. Ein wichtiger erster Schritt im Rahmen dieser Initiative war die Gründung der Kommission für Diversität. Ihre Aufgabe besteht darin, dem Verwaltungsrat zu den Themen Gleichstellung und Diversität beratend und unterstützend zur Seite zu stehen.

Mit der Gleichstellungsinitiative verfolgt die Insel Gruppe die Vision, sich gemeinsam für eine inklusive und diverse Unternehmenskultur, chancengleiche Entwicklungs- und Karrieremöglichkeiten, Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, Lohngleichheit sowie einen respektvollen Umgang zwischen allen Mitarbeitenden einzusetzen.

Die Initiative hat sich zum Ziel gesetzt, dass die Mitarbeitenden und Führungspersonen der Insel Gruppe 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.

Im Jahr 2022 wurden vier Handlungsfelder definiert, welche der Vision der Gleichstellungsinitiative Rechnung tragen sollen. Diese lauten:

- **Chancengleichheit** in Entwicklungs- und Karrierewegen fördern
- **Vereinbarkeit** von Beruf und Privatleben begünstigen
- **Führungspersonen** in den Themen Gleichstellung und Diversität befähigen
- **Lohngleichheit** sichern

Seit der Lancierung der Gleichstellungsinitiative wurden bereits verschiedene Massnahmen angegangen, um die Ziele der einzelnen Handlungsfelder zu erreichen.

Chancengleichheit

Vereinbarkeit

Führungspersonen befähigen

Lohngleichheit

Chancengleichheit in Entwicklungs- und Karrierewegen fördern

Um die Chancengleichheit in Entwicklungs- und Karrierewegen zu fördern, wurde ein Dashboard aufgebaut, welches die relevanten Kennzahlen transparent ausweist und aufzeigt, wo Handlungsbedarf besteht. Zudem wurde im Intranet ein Informationsbereich aufgebaut, welcher über die möglichen Karrierewege in der Ärzteschaft informiert. Ein bedeutender Schwerpunkt lag auf der Sicherstellung von

Mutterschaftsvertretungen in der Ärzteschaft. Dazu wurden die entsprechenden Steuerungselemente angepasst und es wurde sichergestellt, dass alle Beteiligten über die Prozesse informiert sind.

Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben begünstigen

Als eine Massnahme zur Begünstigung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben wurde mit der Fachhochschule Nordwestschweiz in den Jahren 2021/2022 die Vereinbarkeit in der Ärzteschaft untersucht. Gemeinsam mit anderen Spitälern und Institutionen des Gesundheitswesens konnte eine Wegleitung für mehr Vereinbarkeit in der Ärzteschaft erarbeitet werden, welche 2023 finalisiert und publiziert wurde. Als weitere Massnahme gibt es seit Anfang 2023 ein Ferieneinkaufprogramm für Mitarbeitende im Drei-Schicht-Betrieb. Dieses Programm erhöht die Flexibilität in der Feriengestaltung und leistet damit einen Beitrag zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben.

Führungspersonen in den Themen Gleichstellung und Diversität befähigen

Um die Führungspersonen in den Themen Gleichstellung und Diversität zu befähigen, wurde für alle ein obligatorisches Training zu kognitiven Verzerrungen durchgeführt. Zudem organisieren die Kommission für Diversität und die Fachstelle Gleichstellung laufend weitere Seminare für Führungspersonen zu unterschiedlichen Themen rund um Gleichstellung und Diversität. Auf Anfrage bietet die Fachstelle jederzeit auch zusätzliche Trainings und Workshops an.

Lohngleichheit sichern

Um die Lohngleichheit sicherzustellen, wurde 2021 eine Lohngleichheitsanalyse durchgeführt. Diese ergab einen unerklärbaren Lohnunterschied von 2.4% zuungunsten der Frauen. Dieser lag bereits deutlich unter dem gesetzlichen Toleranzwert von 5%. Die Insel Gruppe führte in den Jahren 2022 und 2023 strukturelle, generelle und individuelle Lohnmassnahmen durch, in welchen die Gleichstellung von Mann und Frau berücksichtigt wurde. Das Resultat dieser Bemühungen zeigt sich in der Lohngleichheitsanalyse vom September 2023, die einen sehr niedrigen unerklärbaren Lohnunterschied von 0.3% zuungunsten der Frauen ergab.

Die vier Handlungsfelder werden 2024 weiter ausgebaut und laufend neue Massnahmen ergänzt. So ist beispielsweise schon 2023 ein neues Projekt in Kooperation mit der Fachhochschule Nordwestschweiz gestartet, welches sich der Untersuchung der lebensphasenorientierten Laufbahngestaltung in der Ärzteschaft widmet. Selbstverständlich wird auch die Lohngleichheit weiterhin regelmässig überprüft und das Resultat der Analyse kommuniziert. Damit kommen wir unserer Vision und unseren Zielen Schritt für Schritt näher.

ECKWERTE

75%
Frauen an der
Insel Gruppe

54%
Teilzeitarbeitende

103
Unterschiedliche
Nationalitäten

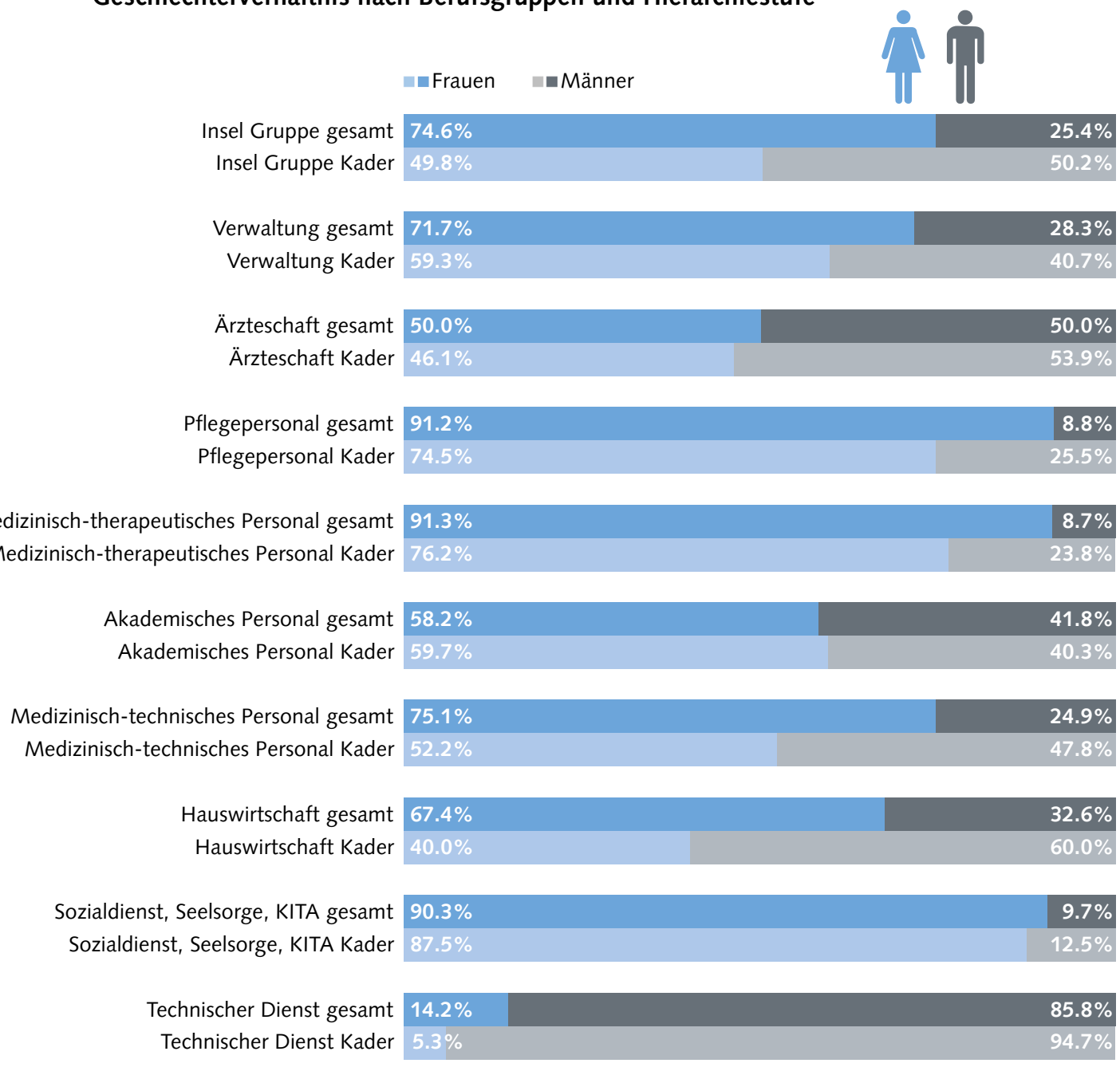
0.3%
Unerklärter Lohnunterschied
zwischen Frau und Mann

INSELSPITAL

CHANCENGLEICHHEIT
GESCHLECHTERVERHÄLTNIS

In der folgenden Grafik ist das Geschlechterverhältnis der Frauen und Männer in den unterschiedlichen Berufsgruppen der Insel Gruppe ersichtlich. In den meisten Berufsgruppen sind mehr Frauen als Männer beschäftigt. Auf Kaderstufe sind im Vergleich zum Gesamtpersonal weniger Frauen als Männer vertreten. Mit dem Handlungsfeld Chancengleichheit legen wir in der Gleichstellungsinitiative einen Fokus auf ein ausgewogenes Verhältnis der Geschlechter im Kader. Aktuell wird in den Stammdaten kein drittes Geschlecht geführt, somit ist auch keine Auswertung möglich.

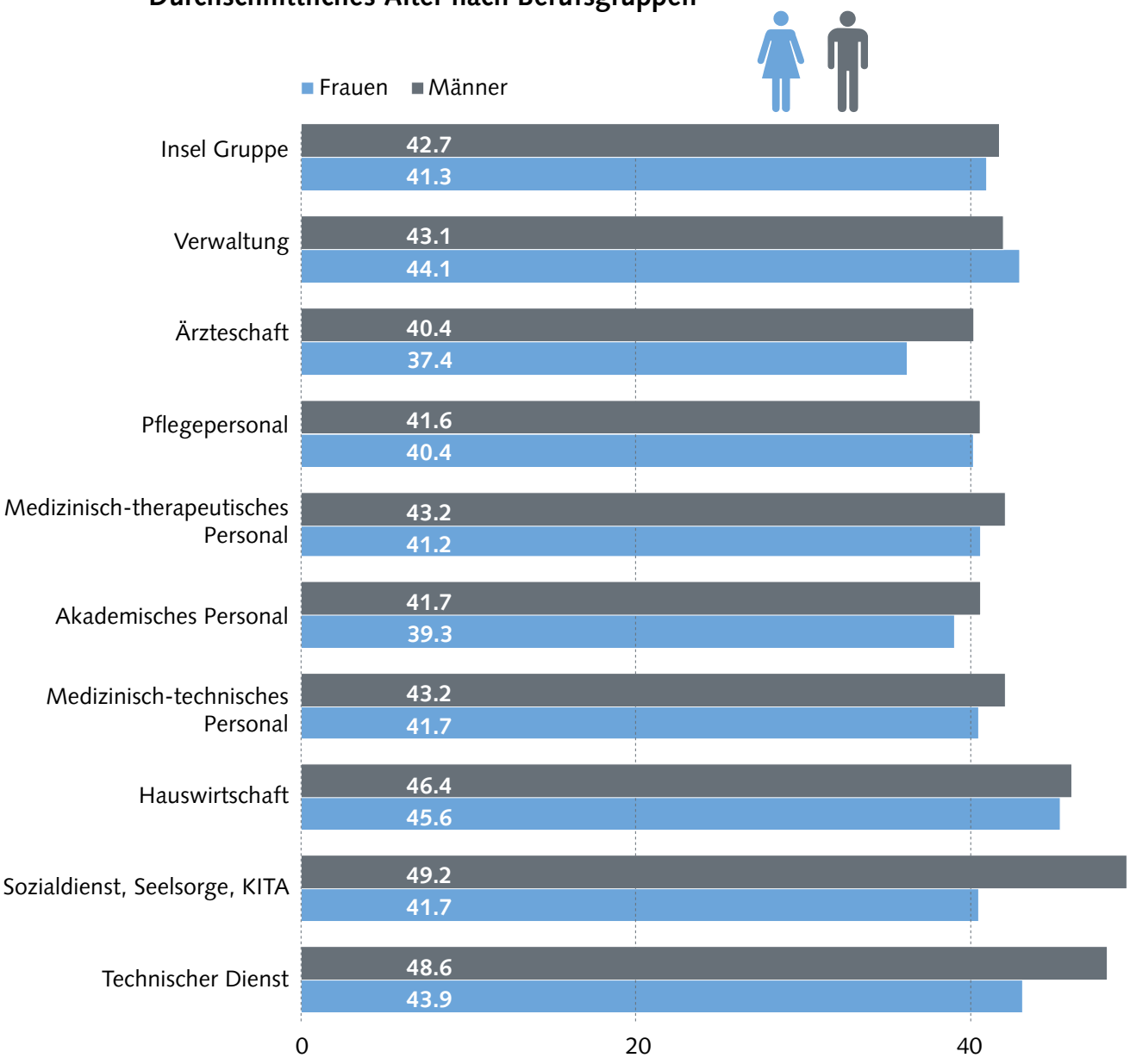
Geschlechterverhältnis nach Berufsgruppen und Hierarchiestufe



CHANCENGLEICHHEIT
ALTER

An der Insel Gruppe arbeiten Personen aus allen Altersgruppen Hand in Hand. Das Durchschnittsalter beträgt je nach Berufsgruppe und Geschlecht 37 bis 50 Jahre. Diese Durchmischung verschiedener Altersgruppen führt dazu, dass verschiedene (Lebens-)Erfahrung und unterschiedliche Perspektiven zusammentreffen. Dies bereichert den Arbeitsalltag und trägt dazu bei, den Anliegen unserer Patientinnen und Patienten gerecht zu werden.

Durchschnittliches Alter nach Berufsgruppen

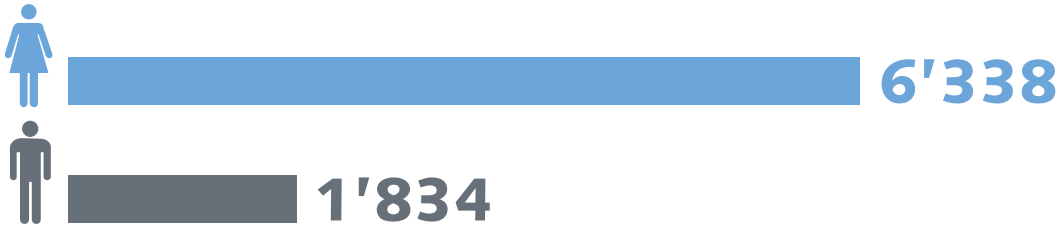


CHANCENGLEICHHEIT
NATIONALITÄTEN

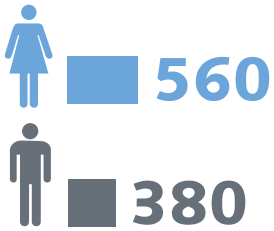
Die Vielfalt der Mitarbeitenden ist ein Erfolgsfaktor der Insel Gruppe. Unsere Mitarbeitenden stammen aus 103 verschiedenen Nationen und bringen breitgefächerte kulturelle Kompetenzen zugunsten unserer Patientinnen und Patienten mit.

Diese Nationalitäten sind in der Insel Gruppe am stärksten vertreten:

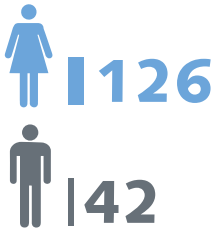
SCHWEIZ



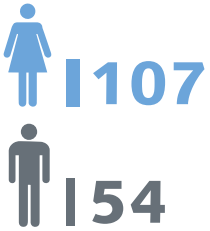
DEUTSCHLAND



PORTUGAL



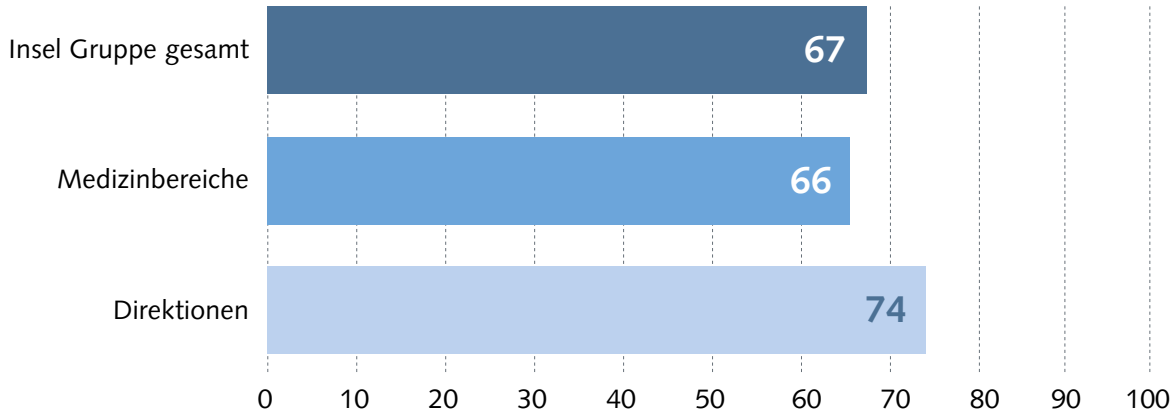
ITALIEN



CHANCENGLEICHHEIT
ERLEBTE CHANCENGLEICHHEIT

Mitarbeitende können in der Mitarbeitendenbefragung eine Einschätzung zur erlebten Chancengleichheit abgeben. Diese Dimension umfasst drei Fragen. In einer geht es darum, inwiefern an der Insel Gruppe ein Arbeitsklima gefördert wird, in welchem sich alle Personen respektiert und anerkannt fühlen. Weiter wird abgefragt, ob Mitarbeitende der Meinung sind, dass sie bei vergleichbarer Leistung gleiche Chancen, Entwicklungs- und Karrierewege haben. Zudem soll angegeben werden, ob die vorgesetzte Person in der persönlichen Wahrnehmung die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben fördert.

Erlebte Chancengleichheit der Mitarbeitenden



0 = Minimale Zufriedenheit, 100 = Maximale Zufriedenheit

QUEER INSEL: BERICHT ZUM LGBTIQ+-NETZWERK

Am Montag, 16. Januar 2023 wurde das Insel-eigene LGBTIQ+-Netzwerk QUEER INSEL gegründet. Entwickelt haben die Initiative Esther Näf, Pflegeexpertin im Medizinbereich Abdomen und Dr. Albrecht Vorster, Co-Leiter des Swiss Sleep House Bern. Das Ziel des Netzwerks ist, die Inklusion und die Gleichstellung von Mitarbeitenden aus der LGBTIQ+-Gemeinschaft zu fördern. QUEER INSEL steht für eine inklusive Kultur an der Insel Gruppe und die Bedürfnisse der LGBTIQ+-Community ein. Alle Mitarbeitenden sollen sich wertgeschätzt und zugehörig fühlen, unabhängig von ihrer Geschlechtsidentität oder ihrer sexuellen Orientierung. Das Netzwerk versteht sich als Ansprechperson und Sprachrohr queerer Mitarbeitenden. Zudem berät es alle Mitarbeitenden im Umgang mit und den Bedürfnissen von queeren Menschen im Spital.

Neben dem monatlichen Stamm-Zmittag finden regelmässig Netzwerk-Events statt, welche sich jeweils einem spezifischen Thema widmen. Diese reichen von der Teilnahme an der BernPride über den gemeinsamen Besuch des Theaterstücks La Cage aux Folles und des Filmfestivals Queersicht bis hin zu interessanten Informationsanlässen. So gab es beispielsweise 2023 einen Informationsanlass der Insel Gruppe zur Transgender-Sprechstunde.

Das Netzwerk beteiligte sich an der Entwicklung einer Handlungsanleitung mit Empfehlungen für Mitarbeitende zum Umgang mit trans, nichtbinären und intergeschlechtlichen Menschen. Damit sollen Berührungsängste und Hindernisse abgebaut und so das Vertrauen gestärkt werden.

QUEER
INSEL

Albrecht Vorster

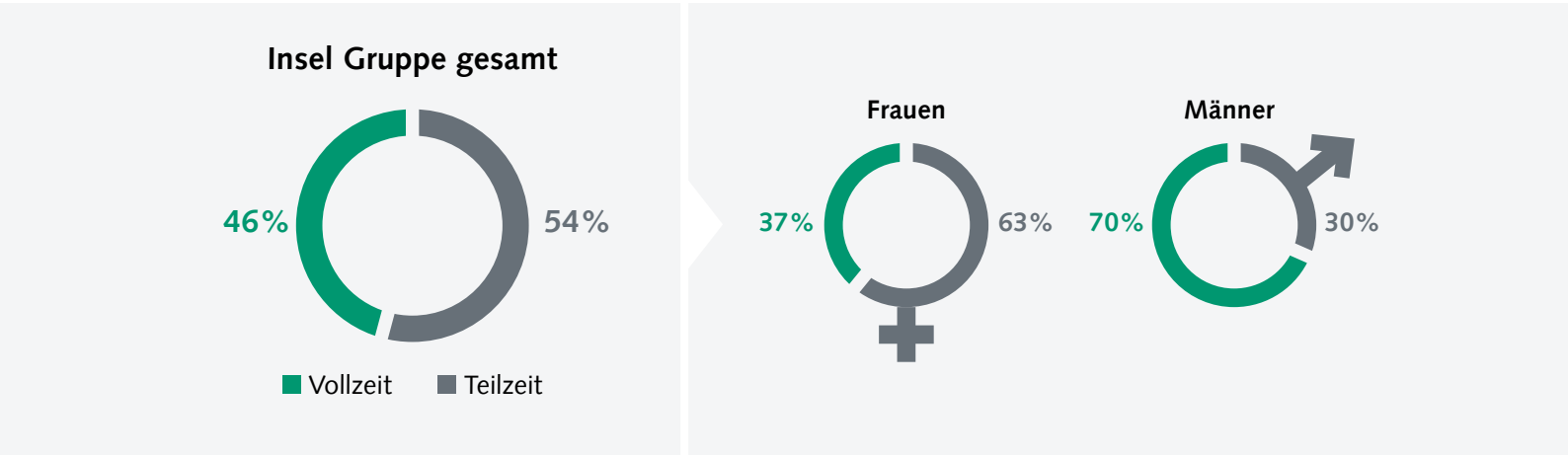
«Zum Umgang mit trans, nichtbinären und intergeschlechtlichen Menschen haben wir eine Handlungsanleitung für Mitarbeitende mitentwickelt.»

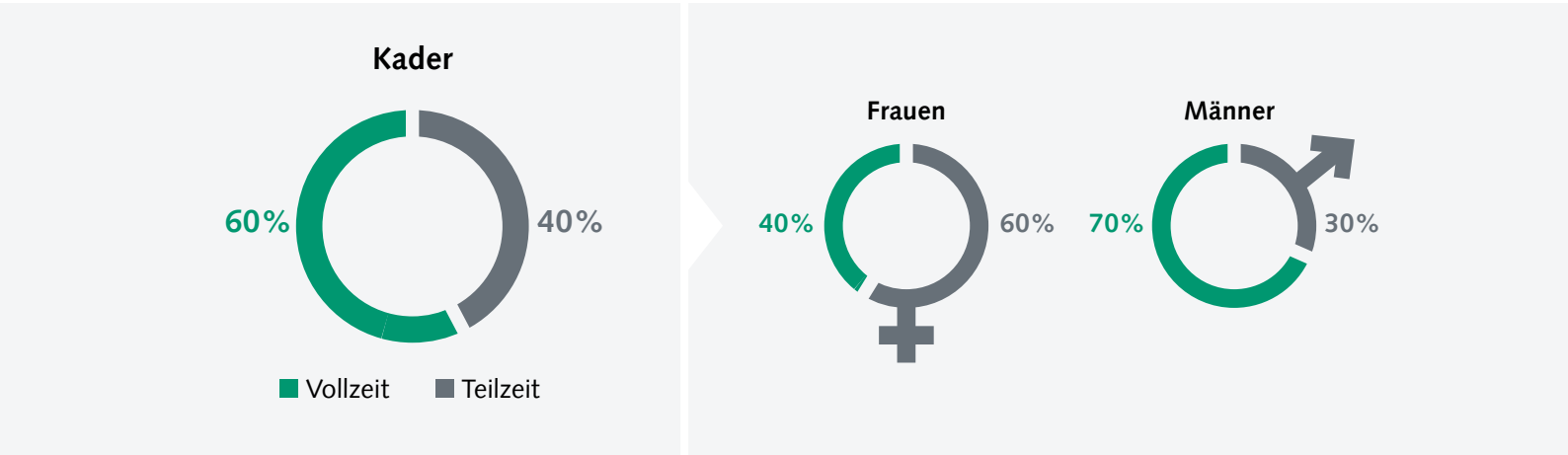
Esther Näf
Pflegeexpertin und Gründerin
Netzwerk QUEER INSEL

Esther Näf

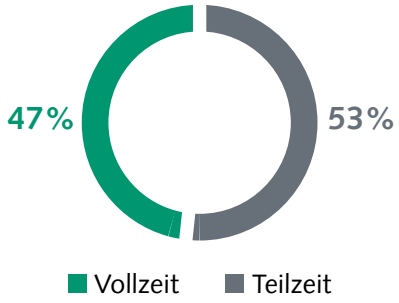
VEREINBARKEIT
TEILZEIT

Für die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ist die Möglichkeit der Teilzeitarbeit ein wichtiges Instrument. Aktuell sind an der Insel Gruppe etwa die Hälfte aller Mitarbeitenden teilzeitbeschäftigt. Diese Quote nimmt jedoch auf Stufe Kader deutlich ab. Kadermitarbeitende arbeiten vermehrt Vollzeit.

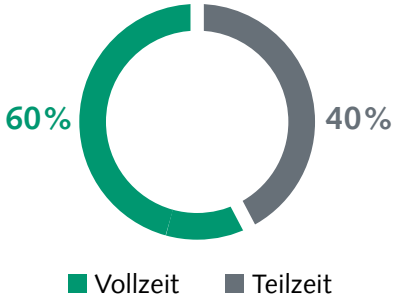




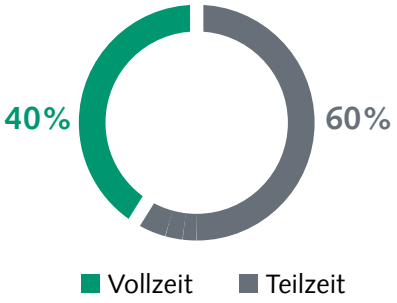
Verwaltung



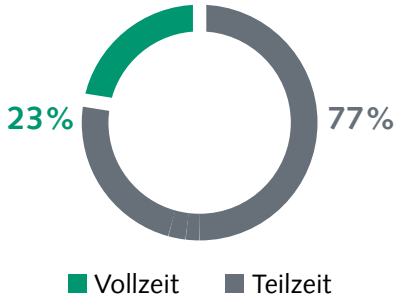
Ärzteschaft



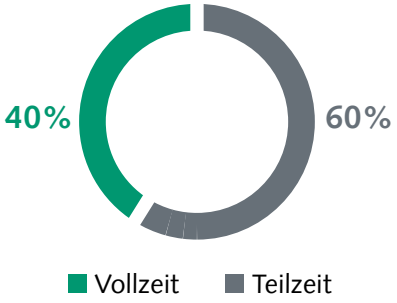
Pflegepersonal



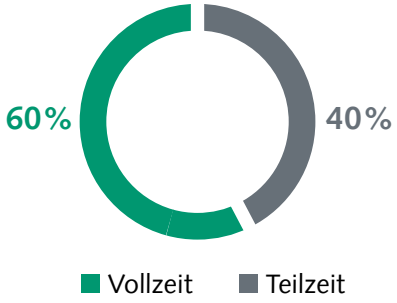
Med. therap. Personal



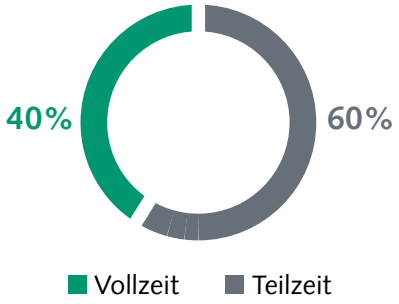
Akademisches Personal



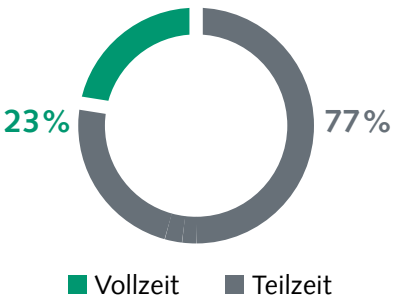
Med. techn. Personal



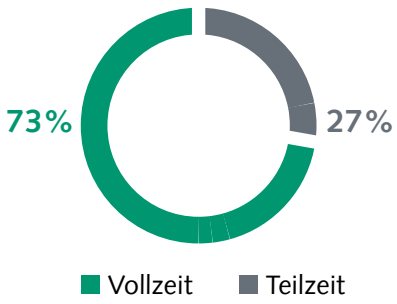
Hauswirtschaft



Sozialdienst, Seelsorge, KITA



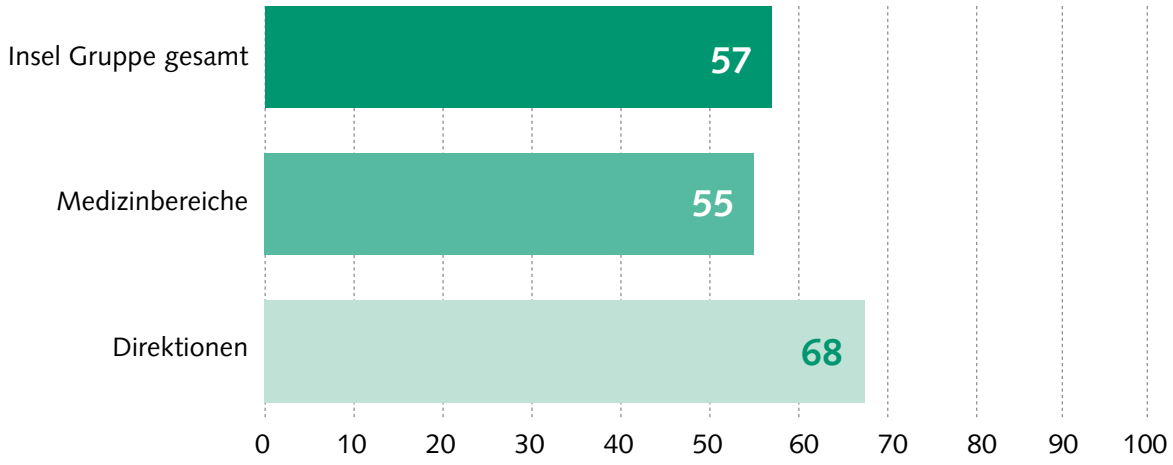
Technischer Dienst



VEREINBARKEIT
ERLEBTE VEREINBARKEIT

In der Mitarbeitendenbefragung wird erhoben, wie die Mitarbeitenden die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben an der Insel Gruppe wahrnehmen. Es wird erfragt, ob die individuelle Arbeitssituation (Arbeitszeit, Arbeitsort etc.) eine Balance zwischen Arbeit und Privatleben ermöglicht. Darüber hinaus können sie angeben, ob im Team genügend Ressourcen für die anfallenden Arbeiten verfügbar sind.

Erlebte Vereinbarkeit Arbeits- und Privatleben der Mitarbeitenden



0 = Minimale Zufriedenheit, 100 = Maximale Zufriedenheit

VEREINBARKEIT IM SPITAL
EINE GELUNGENE DIENSTPLANUNG IST ZENTRAL

Das Bedürfnis von Arbeitnehmenden nach einer guten Balance zwischen beruflichen Verpflichtungen und persönlichen Interessen steigt kontinuierlich – so auch in der Ärzteschaft. Doch wie lässt sich die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben in der hektischen Welt des Spitalwesens fördern?

Eine gelungene Dienstplanung sei für die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben im Spitalalltag wesentlich, erläutert Dr. med. Susanne Eichenberger, Spitalfachärztin und Dienstplanerin des universitären Notfallzentrums des Inselspitals Bern. «Im universitären Notfallzentrum legen wir grossen Wert darauf, den Dienstplan vereinbarkeitsfreundlich zu gestalten.» Die Verlässlichkeit sei hierbei zentral. «Die Mitarbeitenden sollen sich auf ihre festen Freitage verlassen können», so Dr. med. Eichenberger weiter. Neben diesen werden bei der Dienstplanung im universitären Notfallzentrum unter anderem auch individuelle Wünsche für Freitage berücksichtigt. Gemäss Susanne Eichenberger braucht es in einer gelungenen Dienstplanung auch Platz für besondere Anliegen. Sie sucht in solchen Situationen immer im Gespräch nach einer guten Lösung. Die Praxis hat gezeigt, dass durch dieses Vorgehen die Mitarbeitenden auch ihrerseits viel flexibler und entgegenkommender sind. Eine besondere Herausforderung bestehe laut Dr. med. Eichenberger darin, Fairness zu gewährleisten: «Es ist wichtig, auf individuelle Bedürfnisse einzugehen. Gleichzeitig müssen wir Planerinnen und Planer aber auch sicherstellen, dass alle Mitarbeitenden gleich behandelt werden. Besonders zwischen Teil- und Vollzeitmitarbeitenden ist eine ausgewogene Planung erforderlich.» Eine gelungene Dienstplanung bedinge daher ein Geben und Nehmen und funktioniere nur, wenn das ganze Team die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für jede einzelne Person mitträgt.

Die Arbeit im universitären Notfallzentrum ist sehr anspruchsvoll. Die Dienste sind intensiv, die Arbeitsdichte ist hoch und nimmt weiter zu. Daher wird ein besonderes Augenmerk auf ausreichende Ruhezeiten zwischen den Diensten gelegt. «Die Mindestruhezeit darf nur in Ausnahmefällen ausgeschöpft werden. Die Ärztinnen und Ärzte sollen genügend Zeit haben, um abzuschalten und sich zu erholen», so Susanne Eichenberger. Ein weiterer wichtiger Aspekt für die Vereinbarkeit ist Planungssicherheit. Gemäss der Erfahrung von Dr. med. Eichenberger ist es wichtig, den Dienstplan frühzeitig bekannt zu geben. Hier gilt es die Balance zu finden. Wird der Dienstplan zu früh erstellt, muss bei personellen Veränderungen alles wieder umgestellt werden. Für Susanne Eichenberger hat sich der Vorlauf von ungefähr zwei Monaten in der Praxis bewährt.

Eine gelungene Dienstplanung erfordere in der Regel einen höheren Zeitaufwand, hält Dr. med. Eichenberger fest. Dieser lohne sich jedoch: «Wir merken, dass die Ärztinnen und Ärzte zufriedener und gesünder sind, wenn die Planung für sie stimmt.»

Dr. med. Susanne Eichenberger
Spitalfachärztin und Dienstplanerin des universitären Notfallzentrums des Inselspitals Bern

BESSERE VEREINBARKEIT VON KLINIKALLTAG UND FORSCHUNGSARBEIT DANK PROTECTED RESEARCH TIME

Die Ergebnisse der letzten Studie müssen ausgewertet werden, die Folien der nächsten Vorlesung benötigen noch einen Feinschliff und gleichzeitig brauchen die Patientinnen und Patienten eine hochstehende Behandlung und einfühlsame Begleitung. Wenn Ärztinnen und Ärzte neben der medizinischen Dienstleistung auch forschen wollen, kann das ein arbeits- und zeitintensiver Spagat werden. Die Protected Research Time ist dazu da, diese Herausforderung zu entschärfen.

Als leitende Ärztin an der Universitätsklinik für Pneumologie des Inselspitals behandelt sie Menschen mit Lungenerkrankungen. Als Forscherin arbeitet sie unter anderem an digitalen Hilfsmitteln, die die Lebensqualität von Patientinnen und Patienten mit Lungenleiden verbessern sollen. Es sind zwei verschiedene Hüte, die Dr. med. Sabina Guler jeweils aufsetzt, wenn sie entweder in der Klinik Menschen behandelt oder forscht. «Das Umschalten von der Ärztin zur Forscherin ist manchmal herausfordernd. Deshalb gestalte ich meine Protected Research Time so, dass ich einen Tag pro Woche von zu Hause aus an meiner Forschung arbeite. Die physische Distanz zur Klinik hilft mir, dass ich mich besser auf meine Forschung konzentrieren kann und nicht vom Klinikalltag abgelenkt werde», erklärt Sabina Guler.

Protected Research Time (dt. geschützte Forschungszeit) ist Arbeitszeit, in der Ärztinnen und Ärzte für Ihre Forschung vom Klinikalltag freigestellt werden. Das heisst, sie sollen – bei gleichbleibender Entlohnung – einen bestimmten Prozentsatz ihrer Arbeitszeit für die Forschung einsetzen. An der Insel Gruppe können sich angestellte Ärztinnen und Ärzte, die Forschung betreiben wollen, um Protected Research Time bewerben und so mindestens 20 Prozent ihrer Arbeitszeit für die Forschung freigestellt werden.

Weshalb das wichtig ist? «Weil Forschung Teamarbeit ist und die Zusammenarbeit möglichst unkompliziert sein soll», antwortet Prof. Dr. med. Thomas Geiser, Chefarzt der Universitätsklinik für Pneumologie und Allergologie sowie Zentrumsleiter des Lungenkrebszentrums, und ergänzt: «Früher arbeitete man meist den ganzen Tag für die Patientinnen und Patienten und forschte nach dem Feierabend und am Wochenende. Diese Zeiten sind vorbei. Die Forschenden arbeiten häufig eng zusammen und tauschen sich aus – auch international. Dazu sind mehr oder weniger geregelte Arbeitszeiten notwendig. Zudem haben sich die Arbeitsvorschriften verändert und es hat eine Sensibilisierung in Bezug auf eine gesunde Work-Life-Balance stattgefunden.»

Thomas Geiser nennt ausserdem eine Personengruppe, für die Protected Research Time zentral sein kann: Eltern. «Viele Ärztinnen und Ärzte – aktuell noch häufiger Frauen als Männer – sind im Familienleben engagiert und haben entsprechend nicht die Möglichkeit, nach der Arbeit noch zu forschen.» Deshalb ist für ihn wichtig, dass ein Universitätsspital seinen Ärztinnen und Ärzten die Möglichkeit bietet, während der Arbeitszeit zu forschen.

Dank der Protected Research Time ist die Arbeit als Ärztin oder Arzt, das Privatleben und die Forschung also besser vereinbar. Doch ganz alles lässt sich nicht abdecken. «Neben dem allgemeinen Zeitmanagement ist die Lehre eine grosse Herausforderung», erklärt Sabina Guler. «Um neben der Forschung noch Vorlesungen vorzubereiten, diese zu halten und gleichzeitig die Studierenden gut zu betreuen, reicht die

Protected Research Time oft nicht aus. Dennoch – ich finde meine Protected Research Time extrem wertvoll und bin froh, diesen Tag für die Forschung zu haben.»

Wer forscht an einem Universitätsspital?
Nicht jede Ärztin oder jeder Arzt an einem Universitätsspital forscht. Vielmehr gibt es an der Insel Gruppe verschiedene Karrierewege, die man verfolgen kann. Ist man akademisch interessiert und möchte einen Teil der persönlichen Arbeit der Forschung widmen, kann man den Anteil und die Bedingungen individuell mit der vorgesetzten Person vereinbaren. Es ist jedoch auch immer möglich, sich 100 Prozent auf die medizinische Arbeit an der Patientin oder dem Patienten zu konzentrieren. Welcher Weg eingeschlagen wird, steht allen frei.

Sabina Guler hat sich für die Kombination von medizinischer Dienstleistung und Forschung entschieden. Ihre Forschung ist stark patientenorientiert. In ihrer täglichen Arbeit als Ärztin kommt sie immer wieder mit dem Aspekt in Kontakt, der sie motiviert, die Forschung weiterzuverfolgen: dem Bedarf. «Wenn ich sehe, dass beispielsweise ein entwickeltes Tool die Lebensqualität der Patientinnen und Patienten verbessert oder in naher Zukunft ein Tool kommen könnte, das ihnen das Leben vereinfacht, motiviert mich das sehr.» Zudem schätze sie beim Forschen den Austausch und die Zusammenarbeit mit interessanten Personen aus den verschiedensten Berufsgruppen und Disziplinen. «Wir haben teilweise sehr unterschiedliche Hintergründe. Doch wir haben alle dieses gewisse wissenschaftliche Interesse und wollen unser Feld weiterbringen.»

Weg frei für die Forschung dank Protected Research Time?
Die Protected Research Time ist ein wertvolles Hilfsmittel für Ärztinnen und Ärzte, die sich der Forschung widmen wollen. Doch es braucht mehr als nur die bezahlte Forschungszeit, hält Thomas Geiser fest: «Damit gerade junge Forschende Erfolgserlebnisse haben und vorwärtskommen, braucht es ein gutes Mentoring, gute Infrastruktur sowie die notwendige Unterstützung bei administrativen Prozessen und inhaltlichen Fragen. Viele junge Leute sind sehr motiviert und haben tolle Ideen. Die administrativen Abläufe und Abklärungen können teilweise aber sehr kompliziert, zeitaufwendig und frustrierend sein. Umso wichtiger ist es, dass wir unsere Forschenden dabei unterstützen.»

Dr. med. Sabina Guler
Leitende Ärztin an der Universitätsklinik für Pneumologie des Inselspitals

Prof. Dr. med. Thomas Geiser
Chefarzt der Universitätsklinik für Pneumologie und Allergologie sowie Zentrumsleiter des Lungenkrebszentrums

RÜCKBLICK
FACHSTELLE GLEICHSTELLUNG

Auch die Fachstelle Gleichstellung setzt sich für ein Klima der Inklusion und Gleichstellung aller Mitarbeitenden der Insel Gruppe ein. Sie unterstützt Führungspersonen bei Gleichstellungsfragen und dient als Anlaufstelle für alle Mitarbeitenden.

Zudem agiert sie als wichtiges Bindeglied zur Kommission für Diversität. Die Fachstelle unterstützt bei der Umsetzung der Gleichstellungsinitiative, berichtet der Kommission für Diversität zweimal jährlich über den Fortschritt der Massnahmen und präsentiert die wichtigsten Kennzahlen in Bezug auf Chancengleichheit und Vereinbarkeit.

Projekte der Fachstelle Gleichstellung 2023

Gleichstellung
Im Jahr 2021 unterzeichnete die Insel Gruppe die Charta von EqualVoice. Diese Bewegung wurde 2019 von Ringier lanciert und hat sich zum Ziel gesetzt, die Gleichstellung zwischen Frau und Mann messbar zu machen und nachhaltig zu verbessern.
Durch den regelmässigen Austausch mit dem EqualVoice-Netzwerk zu Diversitätsthemen konnten interessante Einblicke in andere Unternehmen und deren Diversitätsstrategien gewonnen werden. Diese Einblicke zeigen uns zum einen, was wir bereits gut machen und geben uns auf der anderen Seite Ideen, was wir an der Insel Gruppe noch umsetzen könnten. In diesem Jahr hatten wir ausserdem die Gelegenheit, zwei interessante Beiträge im EqualVoice Special zu veröffentlichen, welches als Beilage in der Handelszeitung erschienen ist. Diese Beiträge sind ebenfalls in diesem Bericht zu finden.

Vereinbarkeit
Um unsere Mitarbeitenden mit Familie zu entlasten, organisierte die Fachstelle Gleichstellung auch in diesem Jahr wieder das beliebte Kids Sportcamp. Dabei handelt es sich um eine Woche in den Sommerferien, in welcher Mitarbeitende ihre Kinder für ein Sportcamp anmelden können. Die Kinder haben die Möglichkeit, verschiedene Sportarten kennenzulernen und die Eltern werden während der langen Sommerferien in der Betreuung der Kinder entlastet.

QUEER INSEL
Die Fachstelle Gleichstellung hat das LGBTIQ+-Netzwerk QUEER INSEL, welches Anfang Januar gegründet wurde, über das ganze Jahr hinweg begleitet und unterstützt. So konnte sich das Netzwerk konstituieren und verschiedene Veranstaltungen organisieren. Auf Anfrage des Berufsinformationszentrums (BIZ) Bern nahm die Insel Gruppe gemeinsam mit Vertreter:innen der Schweizer Armee und des Transgender Netzwerks an der Podiumsdiskussion zum Thema «Queer und Laufbahngestaltung» teil.

Schulungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten
Innerhalb der Insel Gruppe fanden bereits diverse kleinere Schulungen zu Diversitätsthemen mit Führungskräften und ganzen Teams statt. Zudem standen im internen Weiterbildungsangebot interessante Seminare zur Auswahl, wie zum Beispiel das Seminar «LGBTIQ+-Menschen im Spitalalltag». Dieses spezifische Seminar wird 2024 nicht mehr in dieser Form angeboten. Die Fachstelle Gleichstellung integriert das Thema Diversität verstärkt in die Weiterbildungen für Führungspersonen.
Die Fachstelle Gleichstellung versteht sich als niederschwellige Beratungsstelle für Mitarbeitende bei Fragen zu Diskriminierung sowie in Fällen der sexuellen Belästigung. Alle Anfragen werden mit höchster Diskretion und Professionalität bearbeitet. Im 2023 wurden auf arbeitsrechtlicher Seite verschiedene Anfragen von Mitarbeitenden aufgenommen, untersucht und bei Bedarf entsprechende Massnahmen eingeleitet.

«Wir bekennen uns nicht nur zur **Chancengleichheit** für unsere Mitarbeitenden, sondern arbeiten mit einem konkreten **Massnahmenplan** aktiv darauf hin.»

Nicole Stämpfli
Direktorin Personal

Insel Gruppe
Kommission für Diversität
und Fachstelle Gleichstellung

0161614-kfg/mm